

LOS FUNCIONARIOS ANTE EL ESPEJO

ANÁLISIS DEL CICLO DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

José M. Ruano de la Fuente (director)
Jorge Crespo González
César Polo Villar

CONTENIDO

ABREVIATURAS.....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	4
1. INTRODUCCIÓN.....	10
2. OBJETIVOS.....	13
3. METODOLOGÍA	15
4. EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO COMO OBJETO DE INTERÉS POLÍTICO, PROFESIONAL Y CIENTÍFICO. LA PERSPECTIVA DE LA CIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN.....	19
5. INGRESO Y CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS FUNCIONARIOS.....	33
6. EL CICLO SELECTIVO: CONSIDERACIONES JURÍDICAS Y ASPECTOS RELEVANTES DERIVADOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A ACTORES CRÍTICOS.....	43
6.1. INTRODUCCIÓN	43
6.2. LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA AGE: PROCESO SINGULARMENTE ENMARcado POR DETERMINANTES NORMATIVOS.....	44
6.3. EL ANÁLISIS DEL CICLO SELECTIVO A PARTIR DE LAS ENTREVISTAS.....	47
7. ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL UNIVERSO	60
7.1 EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PLAZAS ASIGNADAS EN LOS CUERPOS SELECCIONADOS.....	60
7.2 PLAZAS ASIGNADAS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	62
7.3 EDAD DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA.....	64
7.4 NIVEL DE TITULACIÓN DE ACCESO	67
7.5 REPRESENTACIÓN POR SEXOS.....	70
7.6 PROCEDENCIA TERRITORIAL.....	75
8. ANÁLISIS DERIVADO DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS ENCUESTAS.....	83
8.1. IDENTIFICACIÓN DEL CUERPO	83
8.2. LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO	86
8.3. PERFIL GENERAL Y PROFESIONAL DEL OPOSITOR Y MOTIVACIONES PARA EL ACCESO AL CUERPO.....	95

8.4. OPINIÓN SOBRE EL PROCESO SELECTIVO EN RELACIÓN CON EL CUERPO DE ENTRADA	176
8.5. OPINIÓN SOBRE EL PROCESO SELECTIVO EN RELACIÓN CON EL PUESTO DE TRABAJO DE PRIMER DESTINO	198
8.6. PROPUESTAS DE MEJORA DEL CURSO SELECTIVO Y DEL PROCESO EN SU CONJUNTO.....	231
8.7. OPINIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS Y VALORES DEL PROCESO SELECTIVO	244
8.8. DATOS SOCIOECONÓMICOS Y PROCEDENCIA TERRITORIAL DE LOS FUNCIONARIOS.....	248
8.9. ACCESO POR EL CUPO DE DISCAPACIDAD.....	272
9. CONCLUSIONES GENERALES	274
9.1 SOBRE LOS DATOS CUANTITATIVOS DEL UNIVERSO Y SU DISTRIBUCIÓN EN LOS CUERPOS.....	274
9.2 SOBRE EL CICLO SELECTIVO Y LAS ENTREVISTAS A ACTORES CLAVE	275
9.3 SOBRE EL PERFIL DE LOS ENCUESTADOS Y SU VISIÓN DEL PROCESO SELECTIVO	276
10.- PROPUESTAS DE MEJORA Y LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN.....	281
10.1 DETECCIÓN DE NECESIDADES.....	282
10.2 RECLUTAMIENTO.....	283
10.3 PROCESO SELECTIVO	288
10.4 EL PRIMER DESTINO	291
10.5 CURSOS SELECTIVOS.....	294
11. FUENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	299
11.1 BIBLIOGRÁFICAS	299
11.2 DOCUMENTALES.....	306
11.3 ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD	306
11.4. ENCUESTAS	307
12. ANEXOS	308
12.1. GUION DE LAS ENTREVISTAS	308
12.2. CUESTIONARIOS DE LAS ENCUESTAS	310

ABREVIATURAS

ACE: Administración Civil del Estado

AGE: Administración General del Estado

AAPP: Administraciones públicas

BOE: Boletín Oficial del Estado

CIS: Centro de Investigaciones Sociológicas

DGFP: Dirección General de la Función Pública

EBEP: Estatuto Básico del Empleado Público

INAP: Instituto Nacional de Administración Pública

OEP: Oferta de Empleo Público

RPT: Relación de Puestos de Trabajo

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

TAC: Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado

TIC: Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA	PÁGINA
Tabla 5.1. Qué es lo que, sobre todo, le movió a ingresar en la Administración Pública	34
Tabla 5.2. Qué método de selección le parece mejor	34
Tabla 5.3. Cómo cree que, en general, son los tribunales	35
Tabla 5.4. Cree que el sistema de composición de los tribunales es el más adecuado	35
Tabla 5.5. El sistema de selección es bueno o malo	35
Tabla 5.6. Razones de que les parezca regular, malo o muy malo	35
Tabla 5.7. Sería conveniente que el proceso de selección incluyera una fase de concurso de méritos en la que se valorara la experiencia profesional, el expediente académico, etc. de los opositores	36
Tabla 5.8. Sería conveniente dar más importancia a...	36
Tabla 5.9. De qué depende y de qué debería depender la promoción o ascenso (1978)	37
Tabla 5.10. De qué depende la promoción o ascenso (1983-2006)	38
Tabla 5.11. Tiene titulación superior a la exigida en el Cuerpo al que pertenece	49
Tabla 5.12. Cuándo obtuvo la titulación	49
Tabla 5.13. Le ha servido para promocionar en la Administración	49
Tabla 5.14. Le ofrece la Administración posibilidades de carrera	50
Tabla 5.15. En el Cuerpo al que pertenece, las funciones están definidas	50
Tabla 5.16. Hay demasiados Cuerpos de funcionarios o los necesarios	51
Tabla 5.17. Cuál de las siguientes razones dificultarían la reforma de la Administración	51
Tabla 7.1. Plazas de funcionarios asignadas (2007-2011)	61
Tabla 7.2. Número y porcentaje de plazas asignadas a candidatos con discapacidad por Cuerpos (2007-2011)	63
Tabla 7.3. Relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas (en porcentaje) según tramos de edad en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (2009-2011)	64
Tabla 7.4. Relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas (en porcentaje) según tramos de edad en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática (2009-2011)	65
Tabla 7.5. Relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas (en porcentaje) según tramos de edad en el Cuerpo General Auxiliar (2009)	66
Tabla 7.6. Relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas (en porcentaje) según titulación de los candidatos en el Cuerpo de Gestión de la Administración del Estado (2009-2011)	67
Tabla 7.7. Relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas según titulación de los candidatos en el Cuerpo de Sistemas e Informática (2009-2011)	68

Tabla 7.8. Relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas (en porcentaje) según titulación en el Cuerpo General Auxiliar (2009)	69
Tabla 7.9. Relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos (en porcentaje) en el Cuerpo de Gestión de la Administración del Estado (2007-2011)	71
Tabla 7.10. Relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos (en porcentaje) en el Cuerpo de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (2007-2011)	72
Tabla 7.11. Relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos (en porcentaje) en el Cuerpo Auxiliar de la Administración del Estado (2009)	72
Tabla 7.12. Relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos (en porcentaje) en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (2007-2011)	73
Tabla 7.13. Relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos (en porcentaje) en el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (2007-2011)	74
Tabla 7.14. Relación entre candidatos y procedencia territorial. Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (2009-2011)	76
Tabla 7.15. Puestos de primer destino fuera de Madrid	78
Tabla 7.16. Relación entre candidatos y procedencia territorial. Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática (2009-2011)	79
Tabla 7.17. Relación entre candidatos y procedencia territorial. Cuerpo General Auxiliar (2009)	81
Tabla 8.1. Año de aprobación de la oposición (funcionarios en ejercicio)	85
Tabla 8.2. Medio a través del que se conoce la OEP (funcionarios en formación)	87
Tabla 8.3. Medio a través del que se conoce la OEP (funcionarios en ejercicio)	88
Tabla 8.4. Cuerpos a los que han opositado los candidatos con anterioridad a la obtención de la plaza que actualmente ostentan (funcionarios en formación).	100
Tabla 8.5. Tiempo invertido en preparar oposiciones a las Administraciones Públicas (funcionarios en ejercicio).	107
Tabla 8.6. Tiempo invertido en preparar oposiciones hasta la obtención de la plaza (funcionarios en ejercicio).	109
Tabla 8.7. Número de veces que opositó al cuerpo actual de adscripción (funcionarios en ejercicio).	111
Tabla 8.8. Motivaciones para trabajar en la Administración Pública (funcionarios en formación).	113
Tabla 8.9. Medio a través del que conoció las funciones y responsabilidades del cuerpo (funcionarios en ejercicio).	133
Tabla 8.10. Medio a través del que conoció los posibles destinos (funcionarios en ejercicio).	141
Tabla 8.11. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en formación de los Cuerpos de gestión.	141

Tabla 8.12. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en formación del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.	142
Tabla 8.13. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en formación del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.	142
Tabla 8.14. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	143
Tabla 8.15. Resumen de las motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	144
Tabla 8.16. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado.	145
Tabla 8.17. Resumen de las motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado.	156
Tabla 8.18. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática.	147
Tabla 8.19. Resumen de las motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática.	148
Tabla 8.20. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.	149
Tabla 8.21. Resumen de las motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.	150
Tabla 8.22. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.	151
Tabla 8.23. Resumen de las motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.	152
Tabla 8.24. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado.	153
Tabla 8.25. Resumen de las motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado.	154
Tabla 8.26. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática.	155
Tabla 8.27. Resumen de las motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática.	156
Tabla 8.28. Movilidad puestos de trabajo desde el ingreso (periodo 2007-2011): funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	160
Tabla 8.29. Movilidad a partir de la ocupación de tres o más puestos de trabajo desde el ingreso (periodo 2007-2011): funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	162
Tabla 8.30. Conocimiento funciones y responsabilidades del puesto de trabajo (funcionarios en formación).	164
Tabla 8.31. Conocimiento funciones y responsabilidades del puesto de trabajo (funcionarios en ejercicio).	167
Tabla 8.32. Experiencia laboral previa: funcionarios en formación de todos los cuerpos analizados.	170
Tabla 8.33. Experiencia laboral previa: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	173

Tabla 8.34. Experiencia laboral previa en puestos similares al de entrada: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	174
Tabla 8.35. Periodo de tiempo de la experiencia laboral previa en puestos similares al de entrada: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	175
Tabla 8.36. Procesos de selección que requieren la superación de un curso selectivo: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	192
Tabla 8.37. Adecuación del proceso selectivo al cuerpo de entrada: funcionarios en formación de todos los cuerpos analizados.	195
Tabla 8.38. Adecuación del temario y la prueba de conocimientos al cuerpo de entrada: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	196
Tabla 8.39. Adecuación de los ejercicios prácticos y del curso selectivo al cuerpo de entrada: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	197
Tabla 8.40. Adecuación del temario y la prueba de conocimientos al puesto de trabajo de primera ocupación: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	203
Tabla 8.41. Adecuación de los ejercicios prácticos y del curso selectivo al puesto de trabajo de primera ocupación: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	204
Tabla 8.42. Comparación de la adecuación del temario y la prueba de conocimientos al cuerpo y al puesto de trabajo de primera ocupación: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	205
Tabla 8.43. Comparación de la adecuación de los ejercicios prácticos y del curso selectivo al cuerpo y al puesto de trabajo de primera ocupación: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	206
Tabla 8.44. Demanda de información sobre las características del puesto de trabajo, previa a su ocupación: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	207
Tabla 8.45. Información previa sobre las características del puesto de trabajo que se considera más necesaria: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	210
Tabla 8.46. Información previa sobre las características del puesto de trabajo que se considera más necesaria: funcionarios en ejercicio del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado.	211
Tabla 8.47. Información previa sobre las características del puesto de trabajo que se considera más necesaria: funcionarios en ejercicio del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática.	211
Tabla 8.48. Información previa sobre las características del puesto de trabajo que se considera más necesaria: funcionarios en ejercicio del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.	212
Tabla 8.49. Información previa sobre las características del puesto de trabajo que se considera más necesaria: funcionarios en ejercicio del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.	212
Tabla 8.50. Información previa sobre las características del puesto de trabajo que se considera más necesaria: funcionarios en ejercicio del	213

Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado.	
Tabla 8.51. Información previa sobre las características del puesto de trabajo que se considera más necesaria: funcionarios en ejercicio del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática.	213
Tabla 8.52. Demanda de formación sobre las características del puesto de trabajo, previa a su ocupación: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	216
Tabla 8.53. Comparación entre necesidades de información y formación sobre las características del puesto de trabajo, previas a su ocupación: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	218
Tabla 8.54. Comparación entre necesidades de información y formación sobre las características del puesto de trabajo, previas a su ocupación: Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado.	218
Tabla 8.55. Comparación entre necesidades de información y formación sobre las características del puesto de trabajo, previas a su ocupación: Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática.	219
Tabla 8.56. Comparación entre necesidades de información y formación sobre las características del puesto de trabajo, previas a su ocupación: Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.	219
Tabla 8.57. Comparación entre necesidades de información y formación sobre las características del puesto de trabajo, previas a su ocupación: Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.	220
Tabla 8.58. Comparación entre necesidades de información y formación sobre las características del puesto de trabajo, previas a su ocupación: Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado.	220
Tabla 8.59. Comparación entre necesidades de información y formación sobre las características del puesto de trabajo, previas a su ocupación: Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática.	221
Tabla 8.60. Necesidad de poseer conocimientos específicos para la ocupación del puesto de trabajo de primer destino: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	222
Tabla 8.61. Necesidad de contar con experiencia previa para la ocupación del puesto de trabajo de primer destino: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	228
Tabla 8.62. Necesidad de contar con un periodo de adaptación al puesto de trabajo de primer destino: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	230
Tabla 8.63. Propuestas de mejora del curso selectivo: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	233
Tabla 8.64. Propuestas de mejora del curso selectivo: Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado.	233
Tabla 8.65. Propuestas de mejora del curso selectivo: Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática.	234
Tabla 8.66. Propuestas de mejora del curso selectivo: Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.	234
Tabla 8.67. Propuestas de mejora del curso selectivo: Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.	235

Tabla 8.68. Propuestas favorables a mejorar la difusión de la OEP: funcionarios en formación de todos los cuerpos analizados.	238
Tabla 8.69. Propuestas favorables a mejorar el contenido de la OEP: funcionarios en formación de todos los cuerpos analizados.	239
Tabla 8.70. Propuestas favorables a mejorar el conocimiento previo a la fase de selección de las características del cuerpo: funcionarios en formación de todos los cuerpos analizados.	239
Tabla 8.71. Propuestas favorables a mejorar el conocimiento previo a la fase de selección de los puestos de primera ocupación y sus características: funcionarios en formación de todos los cuerpos analizados.	240
Tabla 8.72. Propuestas favorables a mejorar el temario: funcionarios en formación de todos los cuerpos analizados.	240
Tabla 8.73. Propuestas favorables a mejorar las pruebas prácticas: funcionarios en formación de todos los cuerpos analizados.	241
Tabla 8.74. Propuestas favorables a mejorar el curso selectivo: funcionarios en formación de todos los cuerpos analizados.	241
Tabla 8.75. Resumen aspectos mejorables del proceso selectivo: funcionarios en formación.	242
Tabla 8.76. Propuestas favorables a mejorar el proceso selectivo: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.	244
Tabla 8.77. Fecha de nacimiento de los encuestados por Cuerpo de adscripción y año de aprobación de la oposición: funcionarios en formación.	252
Tabla 8.78. Origen de los funcionarios por Comunidades Autónomas y Cuerpos.: funcionarios en formación.	255
Tabla 8.79. Origen de los funcionarios por Comunidades Autónomas y Cuerpos.: funcionarios en ejercicio.	257
Tabla 8.80. Nivel de estudios: funcionarios en formación.	258
Tabla 8.81. Nivel de estudios: funcionarios en ejercicio.	260
Tabla 8.82. Relación entre Comunidad Autónoma de origen y de realización de los estudios: funcionarios en ejercicio.	263
Tabla 8.83. Profesión de la madre: funcionarios en formación.	267
Tabla 8.84. Profesión del padre: funcionarios en formación.	267
Tabla 8.85. Profesión de la madre: funcionarios en ejercicio.	270
Tabla 8.86. Profesión del padre: funcionarios en ejercicio.	270
Tabla 8.87. Acceso por cupo de discapacidad según Cuerpos: funcionarios en formación.	272
Tabla 8.88. Acceso por cupo de discapacidad según Cuerpos: funcionarios en ejercicio-	273
Tabla 8.89. Resumen de propuestas de-mejoras y líneas futuras de investigación.	298

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años todas nuestras organizaciones públicas, aunque particularmente la Administración General del Estado (AGE), están sometidas a fuertes procesos de cambio, tanto en lo relativo a sus estructuras y funcionamiento como en lo atinente a sus funciones y personal, para afrontar los nuevos retos y desafíos del presente y del porvenir. Entre ellos, y en concreto para la AGE, no son los menores la necesidad de asumir la prestación de servicios a ciudadanos, organizaciones e instituciones cada vez más exigentes, en un marco relacional complejo y en condiciones de eficacia y eficiencia satisfactorias.

La viabilidad de la implantación de esos requerimientos de nuestros días y la deseable transformación de la AGE en el sentido y dirección adecuados dependen, hoy más que nunca, de lo que las personas al servicio de dicha Administración sean capaces de hacer, pues los servidores públicos constituyen, tal como explicita la literatura académica, el capital estratégico de la propia Administración, pues las instituciones no son nada sin las personas que las permiten actuar. Siendo esto así, cobra sentido interrogarse sobre cómo se produce la gestión del personal y con qué técnicas e instrumentos se cuenta para afrontarla.

Si bien la gestión de recursos humanos debe considerarse como un todo compuesto por un conjunto de fases y funciones, debe reconocerse que una de ellas, la selección, tiene una gran relevancia, toda vez que si se realiza de manera adecuada provee a la Administración del mejor capital humano posible, lo que facilitará en gran medida el cumplimiento de sus fines y la proyección de la organización hacia el futuro. En la Administración Pública, no siempre el proceso de selección se ha asociado a una visión de gestión y, tradicionalmente, se ha dado más importancia al cumplimiento formal del iter procedimental, aspecto necesario pero no suficiente para la optimización de los resultados.

Concretamente, la selección de personal en las Administraciones Públicas españolas se orienta fundamentalmente a través de dos elementos estructurales de nuestro sistema de función pública y empleo público: el sistema de clasificación del personal y los puestos de trabajo.

El primero es un elemento de carácter subjetivo que clasifica al personal a través de los Cuerpos, Escalas y grupos profesionales que se determinan normativamente, y se fundamenta en un criterio general al orientar la selección a partir de la acreditación a través de los procesos selectivos de las *“competencias, capacidades y conocimientos comunes”* exigibles a los candidatos (art. 75 EBEP). El segundo es un elemento organizativo de carácter objetivo que sigue un criterio de especialidad funcional, ya que el puesto de trabajo determina el conjunto de *“funciones, tareas o responsabilidades”* exigibles al empleado público en su desempeño y, por lo tanto, actúa igualmente como un elemento orientador del proceso selectivo (art. 73 EBEP)

Los instrumentos básicos organizativos que dan cuenta de estos dos elementos son las Plantillas de Personal y las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT). Las primeras son un instrumento de ordenación cuantitativa que recoge las “plazas” adscritas a los distintos cuerpos, escalas y categorías laborales establecidas en los Convenios Colectivos. Es decir, las plantillas de personal son expresión material de la estructura de personal, que incorpora no sólo las plazas existentes en la organización, sino también a los titulares de las mismas. Por su parte, las RPT son instrumentos técnicos¹ de ordenación de carácter cualitativo, ya que ordenan al personal de la organización de acuerdo con su estructura organizativa, incorporando el número de puestos de trabajos de las unidades o servicios, el carácter de los mismos, los determinantes fundamentales para su desempeño y, entre otros posibles, las retribuciones complementarias.

Esta dualidad estructural condiciona los procesos y procedimientos de selección en las Administraciones Públicas Españolas. Por un lado, porque la legislación articula los procesos de selección en torno a los cuerpos, escalas y grupos profesionales. Segundo, porque del mismo modo la legislación orienta el proceso y los procedimientos a la selección de candidatos adecuados a las características que se determinan en los puestos de trabajo. El problema de la selección de personal en las Administraciones Públicas Españolas, por lo tanto, se verifica en compatibilizar los criterios de selección de carácter general, relativos al sistema de clasificación en cuerpos, escalas y grupos profesionales, con los de carácter más específico que determinan la ordenación de los puestos de trabajo a través de las RPT. Es por ello que el artículo 61 del Estatuto Básico del Empleado Público establece que “los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados”. Una vez mostrado el entorno profesional y conceptual que condiciona y enmarca esta investigación, se concretan en los siguientes apartados los objetivos que se pretenden obtener, así como la metodología seguida.

Concretando, en las siguientes páginas el lector va a encontrar un estudio del ciclo selectivo de la Administración General del Estado, usando como recursos para el análisis los procesos selectivos recientes realizados por el INAP, la literatura académica y profesional sobre el particular, los estudios empíricos elaborados por el Centro de Investigaciones Sociológicas y entrevistas a actores clave. Se ha procurado obtener un diagnóstico de la situación en que se encuentra la selección de empleados públicos en la AGE, con sus potencialidades y limitaciones, e introducir un elenco de propuestas que puedan servir de reflexión y marco para reformas futuras.

La táctica expositiva desplegada en este trabajo es la siguiente: una vez definidos los objetivos de la misma y expuesta la metodología empleada, se realizará un balance del tratamiento dado al tema históricamente y se expresará la perspectiva científica adoptada por los autores. Posteriormente, se presentarán los resultados de los principales estudios empíricos realizados desde la Academia y, sobre todo, los elaborados en el marco del Centro de Investigaciones Sociológicas. El punto siguiente hace referencia a los aspectos jurídico-formales del ciclo selectivo y se analizan aspectos relevantes manifestados por diferentes

¹ Las RPT como instrumentos técnicos se valen para su formación de procedimientos específicos de análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajos.

actores clave entrevistados. Seguidamente se presentarán los resultados cuantitativos del universo al que se refiere la investigación a partir de las memorias anuales de la Comisión Permanente de Selección correspondientes a los años 2008-2011. Más tarde se muestran los resultados extraídos de la explotación de las encuestas aplicadas a los funcionarios en formación y a los funcionarios en ejercicio profesional activo en el marco temporal del estudio. Y, por último, se termina con las propuestas de mejora y conclusiones generales del estudio, las fuentes utilizadas y los anexos.

2. OBJETIVOS

En el marco señalado, la presente investigación ha pretendido analizar el proceso de selección del personal funcionario poniendo en primer plano la importancia de las necesidades sentidas por los actores principales del proceso, especialmente los candidatos atraídos y finalmente seleccionados, los actores responsables de la oferta de empleo público y de la asignación final de funcionarios a puestos de trabajo, y los resultados finales de la selección.

El marco temporal de análisis del estudio es el período 2007-2011 y su objeto concreto son los procesos de selección que ha llevado a cabo el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) durante ese período para seis cuerpos de personal funcionario:

- Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado;
- Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado;
- Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado;
- Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática;
- Cuerpo General Auxiliar; y
- Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática;

1.1. Objetivo general del estudio. La necesidad de orientar las pruebas de selección a las habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo concreto exige conocer a fondo el ciclo de la selección del personal funcionario en la AGE desde la convocatoria de las plazas hasta el desempeño de los puestos de trabajo. Por eso, se ha analizado el ciclo selectivo y se han contrastado las pruebas de selección desde el punto de vista de los candidatos que han superado las pruebas y de los actores involucrados en la oferta de empleo y de la asignación de los empleados públicos a los puestos de trabajo.

1.2. Objetivos concretos. Los objetivos que se marcaron son específicamente:

- a) El análisis del marco normativo y procedimental de la selección para conocer las condiciones jurídicas y aspectos limitantes del proceso.
- b) El análisis de las motivaciones de la oferta de empleo, esto es, cuáles son las justificaciones concretas de la convocatoria de las plazas por parte de los órganos responsables.
- c) El análisis del perfil de los candidatos seleccionados en relación con los aspirantes. En concreto, se tratará de obtener información sobre una serie de variables clave sobre los candidatos seleccionados:

- i. Sexo
- ii. Edad
- iii. Discapacidad
- iv. Origen geográfico
- v. Nivel formativo
- vi. Nivel socioeconómico
- vii. Experiencia laboral anterior

- d) El análisis de la adecuación de las pruebas y programas selectivos a las necesidades del puesto de trabajo. A este respecto, se han puesto en correspondencia las características del proceso selectivo y las necesidades de la organización receptora a partir de las tareas efectivamente realizadas en el puesto concreto.

3. METODOLOGÍA

Se han tratado de alcanzar los objetivos concretos anteriores a partir de la aplicación de las técnicas siguientes de recogida de información:

a) **Análisis documental.** Revisión de normativa, pruebas y programas selectivos aplicados en el INAP. El análisis de esta información ha servido para conocer el número de aspirantes y candidatos seleccionados durante el año, clasificarlos por cuerpo de funcionarios y conocer algunas de las variables clave predeterminadas.

Concretamente, se ha recopilado la información siguiente:

- a) Normativa aplicable a los procesos de selección que son objeto de estudio;
- b) Memorias ejecutivas de la Comisión Permanente de Selección del INAP correspondientes a los años 2008-2011 sobre solicitantes y seleccionados en los seis Cuerpos de funcionarios con los que se trabaja:
- c) Resoluciones del Ministerio de Administraciones Públicas por las que se nombran funcionarios de carrera de los distintos cuerpos.

El análisis de las memorias de la Comisión Permanente de Selección facilitó llegar a conclusiones sobre el perfil de los funcionarios y ofrecer información agregada y desagregada en función de las variables principales de análisis en el trabajo. Además, ha permitido conocer la distribución temporal y por cuerpos de los funcionarios de nuevo ingreso en el período de análisis: de 2007 a 2011.

Por otro lado, las resoluciones ministeriales de nombramiento han permitido crear el marco muestral para la aplicación de la encuesta a los funcionarios de nuevo ingreso, toda vez que ya se dispone de cada uno de ellos su nombre y apellidos, número de registro de personal, centro de destino inicial, localidad del destino, código del puesto de trabajo y nivel.

b) **Entrevistas en profundidad** con los responsables de los organismos convocantes. Una vez elaborada una base de datos a partir de la información disponible en el INAP sobre el personal aspirante y seleccionado, se ha procedido a realizar entrevistas no estandarizadas con los responsables de la convocatoria de las plazas y de la asignación de los funcionarios a los puestos iniciales de trabajo. El guion de la entrevista versa sobre los aspectos inicial y final del ciclo selectivo, es decir: por un lado, sobre las motivaciones y razones de la solicitud de convocatoria de empleo; y, por otro, sobre la satisfacción con los resultados de la selección y la adecuación del sistema de selección a las necesidades de la organización. La aplicación de las entrevistas nos dice cuál es la percepción que tienen los responsables de los organismos convocantes acerca de la calidad del proceso selectivo en relación con la compatibilidad entre el proceso selectivo y las necesidades organizativas.

Concretamente, se han realizado las entrevistas siguientes en la Dirección General de Función Pública y en la Dirección General de Modernización Administrativa, Procedimientos e Impulso de la Administración Electrónica del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas:

21 de noviembre de 2012:

D. José Vicente Nuño Ruiz

Subdirector de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones, implicado en la definición de la oferta de empleo público por Ministerios.

21 de noviembre de 2012:

D. Javier Pérez Medina

Subdirector de Gestión de Procedimientos de Personal, relacionado con la asignación de funcionarios de nuevo ingreso a puestos de trabajo.

30 de enero de 2013:

D. Jaime Pérez de la Cruz

Subdirector General de Recursos Humanos, con experiencia directiva en la Subdirector de Gestión de Procedimientos de Personal

11 de marzo de 2013:

D. Javier Amorós Dorda

Subdirector de Organización y Procedimientos en la Dirección General de Modernización Administrativa, Procedimientos e Impulso de la Administración Electrónica

c) **Encuesta** como técnica cuantitativa dirigida a los candidatos seleccionados para conocer su percepción del proceso selectivo y su adecuación a las necesidades del puesto realmente desempeñado, y para obtener información sobre algunas de las variables que no pudieran obtenerse a través del análisis documental.

Después de conocer el número final de aspirantes seleccionados durante el período 2007-2011, se tomó la decisión inicial de operar con toda la población para todos los Cuerpos objeto de estudio excepto para los Cuerpos de Auxiliares y de Gestión de la Administración General, con los se trabajaría a partir de una muestra estadísticamente representativa. La encuesta no sería presencial, sino “on line” asistida por ordenador. Su aplicación pretendía lograr la medición de un alto número de variables y obtener información sobre los aspectos más relevantes de la investigación. En cuanto al tipo de cuestionario, se optó por un nivel de estructuración máximo y alta estandarización, lo que permitiría recoger la misma información descartando la introducción de sesgos debidos al instrumento de medición y cuantificarla con facilidad. En el diseño del cuestionario se tomaron como referencia, a efectos de comparación de resultados, las encuestas aplicadas desde los años 60 hasta la actualidad, tanto por parte del Centro de Investigaciones Sociológicas como por la Academia. Se tuvieron en cuenta específicamente las secciones dedicadas al análisis de las percepciones sobre motivaciones de ingreso en la Administración pública,

sistemas de selección del personal, carrera funcional y obstáculos a la reforma administrativa². Por último, se garantizaría el anonimato de los encuestados, lo que pretendía impedir una ratio elevada de rechazo.

Se diseñaron dos tipos de encuesta:

La primera estaba dirigida a los funcionarios cuya convocatoria de plazas correspondía a 2011 y estaban realizando en 2012 o 2013 los cursos selectivos en el INAP. En este caso, se trataba de funcionarios en período de formación y, por lo tanto, aún sin experiencia, puesto que desconocían su primer destino vinculado a las pruebas que acababan de superar. Así, el 4 de julio de 2012, con la autorización de la Dirección del INAP, se reunió a los funcionarios de los Cuerpos de Gestión de la Administración Civil del Estado y de Gestión de Sistemas e Informática que estaban en período formativo, a los que se les aplicó esta primera encuesta online. Concretamente, se aplicó la encuesta a 28 alumnos del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado y a 39 alumnos del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado. El cuestionario fue diseñado a modo de ensayo como una primera aproximación a la población objeto de estudio. Las preguntas del cuestionario eran fundamentalmente abiertas, de acuerdo con el tipo de estudio inicial que se pretendía realizar. El análisis posterior sirvió para identificar categorías y cerrar algunas de las preguntas en los cuestionarios siguientes, aunque se procuró mantener la estructura básica del instrumento de estudio y sólo se modificaron parcialmente y se ampliaron algunas preguntas en el último cuestionario con el propósito de adaptarlo a las características de la población, que, en este caso eran funcionarios en pleno ejercicio profesional que ya habían superado los procesos selectivos en las distintas convocatorias realizadas en el periodo de referencia del estudio.

Posteriormente, esta misma encuesta, perfeccionada a la vista de las respuestas obtenidas, se aplicó el 7 de febrero de 2013 igualmente a funcionarios en formación en el INAP, aunque esta vez todos ellos pertenecían al Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado y al Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado. Concretamente, se aplicó a 28 alumnos del primer cuerpo y a 29 del segundo. La estructura de este cuestionario, que se aplicó en las dos fases descritas a alumnos del curso selectivo de cuerpos de gestión (primera encuesta) y de cuerpos superiores (segunda encuesta), y las características similares de la población (funcionarios en formación sin asignación de puesto), permitieron realizar un tratamiento y análisis integrados para su comparación posterior con los resultados de la muestra de la segunda encuesta (aplicada a funcionarios en ejercicio).

La segunda encuesta estaba específicamente dirigida a los funcionarios que accedieron a sus puestos de trabajo en el período 2007-2011. Estaba prevista su

² Específicamente, se analizaron los trabajos demoscópicos de Gómez-Reino y Orizo (1968), Beltrán (1968, 1977, 1985), Lamo de Espinosa y Carabaña (2008), y los siguientes estudios del CIS aplicados a funcionarios de la Administración civil del Estado: 1.151 (1978), 1.191 (1979), 1.359 (1983), 1.741 (1988), 1.878 (1990), 2.054 (1993) y 2.604 (2006).

aplicación entre los meses de enero y febrero de 2013 una vez que pudiera acordarse y coordinarse su lanzamiento con el Registro Central de Personal. Sin embargo, a pesar de contar con el marco muestral completo de todos los candidatos que accedieron a la Administración en los seis cuerpos señalados durante el período 2007-2011 gracias a la información publicada en las Resoluciones de nombramiento en el BOE (que incluyen su nombre y apellidos, DNI y primer puesto de destino) no fue posible enviarles la encuesta. El Registro Central de Personal no nos autorizó a enviar directa ni indirectamente la encuesta a través del correo institucional de los funcionarios ni a obtener su destino actual argumentando razones de protección de datos. Por otro lado, el hecho probable de que muchos de los funcionarios hubiesen cambiado de puesto de trabajo desde su primer destino publicado en el BOE dificultaba enormemente la búsqueda y localización de los componentes de la muestra sin la ayuda del Registro Central de Personal, lo que nos obligó a cambiar de estrategia.

La solución finalmente adoptada consistió en la publicación de la encuesta mediante un enlace en la plataforma “Funciona”, a la que tienen acceso todos los funcionarios de la AGE³. El enlace estuvo operativo entre el 7 de abril y el 9 de julio de 2013 y era accesible a cualquier funcionario que entrase en la plataforma, lo que animó a responder a numerosos funcionarios que no formaban parte del objeto de estudio por pertenecer a otros cuerpos o, aun perteneciendo a alguno de ellos, por haber accedido en años diferentes de los estudiados. Naturalmente, estas respuestas no fueron tenidas en cuenta en el análisis de las respuestas. Debe reconocerse, sin embargo, que la solución alcanzada nos permitió lograr resultados estadísticamente significativos para el conjunto de la población estudiada, pero introdujo una limitación importante: al no poder ampliar la muestra en cada uno de los estratos analizados como pretendíamos al inicio, los resultados no tienen validez interna para cada uno de los cuerpos analizados, por lo que las comparaciones entre las respuestas de cada cuerpo deben tomarse con precaución. A pesar de ello, insistimos, los resultados sí son estadísticamente válidos en relación con el conjunto del universo conformado por todos los individuos que accedieron a la función pública entre 2007 y 2011 a través de alguno de los seis cuerpos que forman parte del objeto de estudio.

Finalmente, debe decirse que para la determinación del tamaño muestral se operó con un nivel de confianza del 95% ($1,96 \sigma$), en el supuesto de máxima indeterminación ($p=q=50$) y con un error máximo admisible del $\pm 5\%$. Teniendo en cuenta estos parámetros estadísticos y un universo de 5.747 individuos, precisábamos un tamaño muestral de 361 individuos. Finalmente, conseguimos 374 repartidos entre los diferentes cuerpos analizados.

³ Esta solución fue posible gracias a la amable colaboración de Celia Tenés y Federico Castejón, trabajadores de la Dirección General de Modernización Administrativa del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Muchas gracias a ambos.

4.- EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO COMO OBJETO DE INTERÉS POLÍTICO, PROFESIONAL Y CIENTÍFICO. LA PERSPECTIVA DE LA CIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN.

En las siguientes líneas se va a dar cuenta de los diversos trabajos que se han realizado teniendo como objeto (directa o indirectamente) el acceso al empleo público, y que de alguna manera han sido considerados como precedentes relevantes a efectos de plantear el enfoque y desarrollo de este estudio; asimismo, se pretende expresar el encuadre científico en que se emplazan los autores como medio para que el lector pueda entender mejor las continuidades y rupturas respecto de trabajos anteriores, y el interés de los resultados de la investigación.

1.- Los estudios sobre el acceso al empleo público.

La preocupación por el acceso al empleo público no es reciente, ni pasajera. En efecto, desde los albores de nuestro Estado liberal decimonónico ha merecido un interés importante, ya fuera en el entorno netamente político o decisorio, o en el plano académico y profesional.

1.1.- El acceso al empleo público como preocupación política permanente.

Desde principios del siglo XIX, el acceso al empleo público ha sido objeto de constante atención, aunque discontinua en su materialización en normativas de reforma por parte de las autoridades políticas.

Es cierto, tal como estima Parada Vázquez (2013: 209 y ss), que los primeros liberales tenían un inicial repudio a la burocracia profesional, y que el libre nombramiento y remoción de los empleados públicos se dan por supuestos en la Constitución de 1812 (salvo para jueces y magistrados). Pero no lo es menos que pronto comenzaron a establecerse normas, aunque su cumplimiento fuera muy relativo o estuviera vinculado a sectores muy concretos, en las que se apostaba por el mérito y la capacidad en el acceso al empleo público. Dicho mérito y capacidad en el acceso aparecen reflejados en una Carta Magna por primera vez en la Constitución de 1837. Antes, entre 1825 y 1827⁴, ya en el marco de la Real Hacienda había aparecido un estatuto en que se mostraba, entre otros aspectos, afán por asociar el acceso a las categorías más importantes con algún tipo de requisito. Afán que, en lo que aquí interesa, fue seguido y ampliado por el Estatuto, más general, de Bravo Murillo, en 1852⁵. De esta

⁴ Mediante la Real Orden de 19 de agosto de 1825 se establece “que no sean admitidos en los empleos de la Real Hacienda los individuos que no tengan las circunstancias que se previenen...”, en tanto que a través del Real Decreto de 7 de febrero de 1837 se regula una suerte de carrera civil para los empleados de la Real Hacienda.

⁵ Precedido por el Real Decreto de 8 de enero de 1844, durante el breve gobierno de González Bravo, cuyo artículo 3 introdujo como requisito de los aspirantes (entre otros), el “probar la capacidad suficiente en uno o más exámenes...”.

manera, a través del Real Decreto de 18 de julio de ese año, se determinaba que “los que en lo sucesivo hayan de ser admitidos en la clase de aspirantes, plantel de la carrera administrativa, habrán de poseer las cualidades y conocimientos propios de una esmerada educación elemental, y a más las especialidades al servicio que traten de emprender” (exposición de motivos). Y en dicho Real Decreto se regulan las oposiciones, que tendrán lugar anualmente, cuya celebración se anunciará con la anticipación conveniente, y cuyos ejercicios serán públicos y versarán sobre las materias que se expresen en el respectivo programa” (artículo 10).

Por otra parte, y esto es evidente en la segunda mitad del siglo XIX, la función pública emergente iba ampliándose no tanto bajo un acomodo normativo general, sino desde el particularismo de la creación de cuerpos. De esta manera, cada nuevo servicio público o rama de actividad creados se acompañaba de la constitución de un colectivo o cuerpo llamados a gestionarlos, lo que implica una profesionalización y especialización que alumbró, si no estaba ya suficientemente claro, la necesidad de volver la mirada a la formación (mediante escuelas especializadas) y a la selección, imponiéndose paulatinamente la acreditación de los conocimientos mediante oposiciones competitivas (Parada Vázquez 2013: 210)⁶.

Más de medio siglo después, en la segunda década del siglo XX, aparece el Estatuto de 1918, aprobado durante el gobierno de Maura. Este estatuto pretende estabilizar a los funcionarios, mejorar sus retribuciones y objetivar los procedimientos de ingreso. Entre éstos, se establece como normal la oposición, particularmente para los funcionarios técnicos y puestos de jefatura (con requisitos de formación adicionales previos al ingreso), que se completaría con formación práctica, mediante la realización de estudios que organizaría cada ministerio.

El Estatuto de 1918 sobrevivió a numerosas vicisitudes políticas, cambios de régimen incluidos, a fuerza de adaptarse a la realidad de cada época, lo que introdujo complejidad en un documento audaz en su aprobación, pero caótico en su desarrollo. Ello condujo a que en buena medida las reformas tecnocráticas de los años 60 del siglo pasado intentaran reducir o extirpar los defectos acumulados por los años, y la deficiente aplicación, del viejo Estatuto, y entre ellos cabe citar en lo que se refiere a la selección (Escuin 1985: 65 y ss):

-Aunque la oposición lo considera en general el menos malo de los sistemas, se critica la desconexión del contenido de los programas con el ejercicio profesional posterior, la falta de pluralidad y profesionalidad de los tribunales, la atomización de las pruebas selectivas y la exigencia de una formación demasiado teórica y jurídica.

-Las pruebas no garantizan la posesión de conocimientos y técnicas que permitan un óptimo e inmediato desempeño profesional. Se requieren nuevas pruebas y prácticas para ello.

Por su parte, la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, fruto de las aspiraciones tecnocráticas del franquismo, partió de la crisis del Estatuto de 1918 y planteó innovaciones en materia de selección, particularmente sobre los colectivos de funcionarios

⁶ Siguiendo esta lógica surgieron los cuerpos de ingenieros de caminos; de minas; registradores; notarios; abogados del Estado; catedráticos de universidad e instituto; carrera diplomática, etc.

nacidos de la reforma y cuyas tareas tenían carácter interministerial. Innovaciones que también se materializaron en el proceso selectivo. De acuerdo con Escuin (1986:86 y ss.), las fases que integra el proceso selectivo del cuerpo técnico son: la oposición (4 o 5 ejercicios), el curso selectivo de prácticas organizadas en colaboración de los distintos ministerios y el período de prácticas.

Pero otra vez, y a pesar de los buenos propósitos, el panorama generado tras la aplicación de la legislación funcionarial de los años 60 dista de ser positivo. Se citan defectos tanto de las técnicas de apreciación de los conocimientos como del procedimiento administrativo de selección. Expresamente, se reconocen los siguientes (Escuin 1986:107-108):

- Atomización de las pruebas.
- Costes elevados para la Administración y los aspirantes.
- Duración excesiva de los procedimientos de selección.
- Desconexión entre las necesidades de la Administración y los procedimientos selectivos.
- Desconexión entre el contenido de los programas y las actividades que realizarán los futuros funcionarios.

Estas disfunciones habían sido diagnosticadas reiteradamente y, lo que es peor, hacían que el sistema selectivo no cumpliera con su fin básico: dar acceso a los mejores para el adecuado desempeño de las funciones de la Administración. Y esta fue la situación de partida en que tuvo que operar la reforma de la función pública aprobada en los años 80 del siglo pasado.

En concreto, la ley 30/1984, de medidas para la reforma de la función pública, se caracterizó por crear un sistema global y unitario de selección mediante el establecimiento de los registros de personal, relaciones de puestos de trabajo, aliento a la movilidad o la regulación de la oferta anual de empleo de personal al servicio de la Administración del Estado⁷, entre otras medidas acometidas.

Aunque su cumplimiento, como en las reformas anteriores, dejará mucho que desear, la nueva legislación de los años 80 introdujo acaso no un cambio radical con la situación precedente, pero sí una alteración sustancial. En efecto, así deben considerarse algunas de las novedades planteadas: elevación a rango de Ley de los procedimientos de selección de personal; extensión de los procedimientos selectivos al personal laboral y temporal; posibilidad de creación de nuevos órganos de selección; eliminación del predominio del cuerpo en la composición de los Tribunales; necesidad de conectar las pruebas selectivas con las funciones a desempeñar, etc.

Y finalmente, sobre esta situación y problemática de la selección del personal al servicio de la Administración del Estado, consolidada en torno a los mismos problemas

⁷ Sobre las fases previas a las convocatorias, debe consultarse el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento general de ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado.

aunque en entornos políticos y sociales distintos, con sociedades con un desarrollo cultural y tecnológico singularmente diferenciados de las precedentes, se produce la aparición del Estatuto Básico del Empleado Público⁸, marco jurídico sobre el que se asienta nuestra investigación y que ha sido objeto de tratamiento en otros lugares de esta obra.

1.2.- La selección del empleo público, como objeto de interés académico y profesional.

No es sencillo deslindar los estudios realizados por profesionales de la Administración (habitualmente por funcionarios de cuerpos de elite, u ocupantes de puestos de designación política relacionados con la política administrativa) de los académicos. Entre otras cuestiones, porque en no escasas ocasiones hay movilidad entre los dos sectores, el académico y el de la alta función pública y, además, porque algunos de los escritos realizados por profesionales, o técnicos, de la Administración siguen pautas del trabajo científico en el marco de las ciencias sociales y jurídicas; esto último es especialmente evidente en los trabajos realizados y publicados por el INAP durante los años 70 y 80 del pasado siglo.

Por ello, a pesar de la diferenciación que a efectos expositivos se realiza entre trabajos a cargo de profesionales de la Administración y estudios académicos, se hace notar que no se desconoce que la línea divisoria entre los dos tipos de estudios no es estanca y sí permeable y osmótica. El orden de presentación privilegia la cronología de la aparición de los estudios y, en algunos casos, por su relevancia para la posición o perspectiva científica en que se ubica el equipo investigador, se tratan con algo más de profundidad en el punto 2 de este capítulo.

En primer lugar, se analizan los estudios realizados por profesionales de la Administración y, a continuación, los elaboradores desde la universidad.

1.2.1.- Los estudios “profesionales” o elaborados por funcionarios.

El acceso y la desvinculación del empleo público han formado parte de las preocupaciones de los servidores públicos desde el siglo XIX, y de ello dan muestras tanto la literatura de la época, como también diversas publicaciones, generalmente breves y a veces anónimas, editadas con frecuencia en formato de libello⁹. Sin embargo, el aspecto cambia cuantitativa y sobre todo cualitativamente a partir de la segunda mitad de la década de los 50 del siglo XX.

Si nos referimos a los profesionales que, ya sea directa o indirectamente, elaboraron trabajos sobre el empleo público y su selección, es indiscutible la importancia de Gutiérrez Reñón, ya sea en solitario o junto a otros compañeros (por ejemplo, Labrado Fernández y Oliva de Castro). Su contribución colectiva a la reflexión sobre la reforma de la función pública, bajo los influjos del reformismo tecnocrático que se consolidó en la legislación sobre funcionarios civiles del Estado de 1963 y 1964, no siempre ha sido suficientemente apreciada y reconocida. De hecho, su obra es iluminadora para quien quiera aproximarse a la comprensión de la función pública española, tanto en sus aspectos más generales como en los particulares, ligados a los cuerpos o a los puestos de trabajo. De esta manera, Gutiérrez Reñón junto con

⁸ Nos referimos a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

⁹ Un ejemplo es el panfleto anónimo “El grito de un cesante”, publicado en 1840.

Oliva de Castro publicó un importante trabajo sobre los cuerpos de funcionarios (Gutiérrez Reñón, A. y Oliva de Castro, A., 1968) y junto con Labrado Fernández hizo lo propio respecto de la entonces innovadora experiencia de evaluación de los puestos de trabajo en la Administración pública (Gutiérrez Reñón, A., y Labrado Fernández, M., 1988).

Además de sus diversas contribuciones, Gutiérrez Reñón (1966) escribió monográficamente sobre el tema que nos ocupa, aunque desgraciadamente con poca extensión.

Otra contribución procedente del mundo funcionarial es la de María Ángeles Pernaute (1978: 217), quien en su obra sobre el poder de los cuerpos en la Administración española, aprovecha para enfatizar la importancia tiene para ellos participar en la selección.

A la relación entre procedencia geográfica de los funcionarios públicos y el destino pretendido y generalmente conseguido por los mismos, consagró Julián Álvarez (1980) al origen geográfico de los funcionarios españoles, estudio que focalizó en los funcionarios superiores, los altos cargos y, especialmente, en los técnicos de Administración Civil. Más adelante, Álvarez (1984: 21 y ss) publica su contribución sobre burocracia y poder político en el régimen franquista, en que se trata la burocratización, patrimonialización y colonización de los ministerios por los cuerpos de funcionarios, así como las principales características de los ministerios según la participación de los cuerpos en las tareas directivas (Álvarez 1984: 57 y ss). Aunque esta obra no está inmediata y directamente relacionada con nuestro trabajo, permite con carácter mediato contextualizar el punto de partida y las conclusiones del mismo. Y, finalmente, en 1989 (pp. 147-148), este autor volvió a tratar la selección del personal, aunque a efectos meramente descriptivos, con el objetivo de explicar el panorama general creado por la reforma de la función pública de los años 80 del pasado siglo.

También nos ha sido de interés la obra de otro estudioso a caballo entre la alta función pública y la política, Manuel Giménez Abad, quien en su amplia obra sobre función y empleo públicos, dedicó numerosas páginas a la reforma de los sistemas de selección y formación del personal y a la necesidad de cooperación entre el Estado y las Comunidades Autónomas¹⁰.

Desde una perspectiva eminentemente histórica, pero valiosa para nuestro estudio en los términos que más adelante se mencionarán, emerge la obra de Jiménez Asensio (1989) sobre las políticas de selección en la Administración española entre 1808 y 1978, completada con un interesante prólogo de Castells Arteché y epílogo del autor, en que se realiza una primera valoración del resultado de la reforma de los años 80 sobre la función pública en general, y respecto de la selección del empleo público, en particular (Jiménez Asensio 1989: 457 y ss).

Con otra orientación, pero igualmente interesante, se encuentra la obra de Junquera González realizada en las décadas de los 70 y 80 del pasado siglo. Este autor mostró una temprana sensibilidad por la problemática de las oposiciones en nuestro país¹¹, pero quizás su

¹⁰ Como síntesis de su aportación merece destacarse una ponencia suya de 1983, recogida en García Abad (2002: 89 y ss.).

¹¹ Véase Junquera (1970) y Junquera (1972).

aportación más importante es su estudio sobre la función pública en la Europa de los doce, fechado en 1986. En él, el autor destina unas páginas a la “penuria de los estudios económicos, sociológicos y estadísticos sobre Administración Pública” en general (pp. 15 y ss), y bastantes más a la situación de tales estudios en España (pp. 31 y ss.). Respecto de este último aspecto, desarrolla estadísticas y estimaciones sobre los efectivos de la Administración central del Estado y, asimismo, realiza una, en sus palabras, fisonomía de la Administración pública española a través del empleo adscrito a diversas actividades, tales como la seguridad social, la enseñanza, la sanidad pública y la defensa (pp. 129 y ss.).

En la línea de realizar un balance de la problemática de la selección, merece la consulta un opúsculo de 1991 que versa sobre la función pública en la Europa comunitaria, y que en realidad da cuenta de un encuentro franco-español desarrollado en Alcalá de Henares en el que se tratan aspectos comparados respecto de las dos Administraciones, entre ellos la selección de la función pública (INAP 1990: 13 Y ss). Se pone de relieve la necesidad de enriquecer las fórmulas de selección y tener en cuenta en mayor medida los puestos de trabajo en el proceso selectivo.

Cerrando el siglo XX, Catalá Polo publica un trabajo sobre el sistema constitucional de la función pública en que, entre otras consideraciones, incluye un catálogo de problemas, tales como la planificación y distribución de los recursos humanos, la carrera administrativa, la función directiva y la política retributiva. También plantea para dichos problemas unas líneas de mejora; a nuestros efectos, merecen destacarse las que se proyectan sobre la planificación y distribución de los recursos humanos, singularmente respecto de la entrada (Catalá 1998: 532 y ss.).

Otro estudioso de la Administración pública digno de mención especial es Crespo Montes, autor perteneciente a un alto cuerpo y que ha ocupado puestos de designación política en el marco de la función pública, lo que le convierten en autor imprescindible por sus conocimientos, experiencia y valor intrínseco de su obra. Cabe destacar su contribución sobre la función pública española durante la transición (Crespo Montes 2001), la que versa sobre los mitos y ritos de la Administración española (Crespo Montes 2003) y la que pretende realizar una aproximación a la historia de los Administradores Civiles del Estado (Crespo Montes 2004). A efectos del presente trabajo, cobra relevancia particular la última obra citada, toda vez que en ella se destinan bastantes páginas a describir la importancia que los Técnicos de Administración Civil otorgan a la selección, a la que se describe como una inquietud permanente (Crespo Montes 2004: 75 y ss.).

Y, finalmente, también es digno de reseña el trabajo sobre líneas de reforma del empleo público realizado por Carmen Román, Miguel Sánchez Morón y Francisco Velázquez (2004: 479 y ss.). En él se proponen actuaciones, entre otros aspectos, sobre la selección. En concreto, se hace hincapié en la necesidad de garantizar un cumplimiento estricto del principio de igualdad en el acceso, pero sobre todo de garantizar la profesionalidad e imparcialidad de los tribunales. Resaltan que podrían crearse organismos o centros para la selección del personal y, como instrumento de coordinación entre Administraciones públicas, una agencia de selección. Se hacen consideraciones sobre los cursos de formación o prácticas, y sobre la

necesidad de agilizar los procesos. Además, lo que es más importante para nuestro trabajo, se cita que:

“En cualquier caso, el sistema y procedimiento de selección deben responder a un criterio básico: la correspondencia de los requisitos y pruebas con el tipo de funciones que esté llamado a desempeñar, al menos inicialmente, el empleado público. En segundo lugar, en la selección debe poder valorarse no sólo la aptitud de cada candidato, sino también sus habilidades o destrezas, conjuntamente con su predisposición para el servicio público” (p. 493).

En 2004 se publicó la obra de Morey sobre la necesidad de un análisis conceptual de la función pública y de la revisión de la libre designación. En esta obra, aunque por su objeto más volcada sobre la provisión que sobre el primer acceso al empleo público, se tratan puntos concretos mejorables del sistema selectivo español, aunque con brevedad y privilegiando los aspectos jurídicos y conceptuales. En todo caso, se reconoce la importancia de considerar los puestos de trabajo en el proceso selectivo, desde la reforma de 1964 (Morey 2004: 68).

1.2.2.- Los estudios “académicos” o realizados desde la universidad.

En las siguientes líneas se va a esbozar el tratamiento que sobre la selección pública de personal en España se ha realizado desde los estudios académicos o universitarios, no realizando ahora una presentación meramente cronológica sino destacando previamente las áreas de conocimientos desde las cuales se ha cultivado cada contribución. Se trata de una apretada síntesis, pues el desarrollo de aquellos que han sido más directamente consultados e integrados en la perspectiva científica en que se ubica el equipo investigador del estudio, serán objeto de tratamiento posterior en el punto 2 y, de nuevo, se reconocen las limitaciones del empeño, dado que no se desconoce que las ramas del conocimiento no son estancas entre sí, y que muchos estudios armonizan las aproximaciones desde dos o más de ellas.

Una primera y temprana contribución, realizada por un economista con amplitud de miras, fue la de Penna (1977), que versaba sobre la función pública española y el sistema de selección de los administradores generales del Estado. Destaca en ella (pp. 71 y ss.) el capítulo destinado al reclutamiento de los administradores generales en España (el papel de la Escuela Nacional de Administración Pública, las pruebas selectivas y el curso selectivo de formación y los destinos) y el análisis cuantitativo que realiza de dicho reclutamiento. Respecto de este último punto, el anexo incluye abundantes tablas con datos tales como la evolución del número de vacantes y aspirantes a las oposiciones en las 17 convocatorias que hasta entonces se habían celebrado, gráficos con la evolución del número de vacantes y aspirantes admitidos, deserciones a las oposiciones, aspirantes por vacante, competencia, etc.¹² Respecto de la obra, el prologuista, el profesor Baena del Alcázar, realza el interés de estudiar al cuerpo técnico de administradores civiles:

“En efecto, el ingreso en el Cuerpo General Técnico de la Administración civil del Estado puede resultar muy bien un elemento de contraste respecto al reclutamiento de la burocracia en España, puesto que desde hace muchos años las oposiciones correspondientes

¹² En Penna (1977) consúltense los Anexos A (pp. 121 y ss.), y B (pp.177 y ss.)

vienen siendo el pan de cada día de quienes no pertenecen a las grandes dinastías de burócratas. Por ello las pruebas en que estas oposiciones se materializan han sido al mismo tiempo un reflejo fiel de la demanda de licenciados universitarios por la Administración española y un intento de modernización del sistema de reclutamiento del Estado.”¹³

Por otra parte, cabe destacar los estudios elaborados desde una perspectiva comparativa. Ha sido objeto de consulta el estudio de Koenig (1978), sobre educación para la Administración pública en Europa occidental, en que se realizan valiosas observaciones sobre los requisitos previos en materia de educación (formación) para la Administración pública, destacando aspectos como la profesión administrativa y el sistema educativo, la preferencias por los abogados en la Administración, y la relación entre conocimientos generales y especialidades técnicas (p. 12 y ss). También son de interés los datos sobre los planes de formación para la Administración Pública en diferentes países (p.50 y ss.), así como la organización de la misma por escuelas u otros recursos formativos (p.22 y ss.).

Otra obra relevante que despliega una metodología comparativa, desde el derecho público, es la de Ziller (1988), sobre el acceso a la función pública en los países de la Comunidad Europea de la época, particularmente en el capítulo en que describe los sistemas de reclutamiento y selección (p. 159 y ss).

Y en esta misma perspectiva comparativa, destaca la contribución de Ildefonso Huertas (2004), que confronta los modelos de función pública y los procesos de selección en Italia, Estados Unidos y España, y que finalmente presenta una propuesta de mejora del acceso al empleo público en nuestro país. De esta obra nos ha interesado el análisis del procedimiento de selección de personal en las Administraciones españolas (p. 325 y ss.), pero sobre todo el diagnóstico de las principales patologías del sistema de acceso (pp. 433 a 436) y las propuestas para la mejora de la normativa que afecta al sistema selectivo español (pp.437 a 446).

Y siguiendo con las aportaciones desde el derecho público, en este caso centrado en la República Federal Alemana, y desde una perspectiva no explícitamente comparada pero de la que sin duda pueden extraer conclusiones de interés para nuestra función pública, en 1987 aparece la obra de Montoro Chiner. Por su conexión con nuestro trabajo, son especialmente interesantes las páginas destinadas a explicar el reclutamiento, selección y perfeccionamiento (pp. 181 y ss).

Y una contribución más reciente, en la que predomina el enfoque jurídico, es la de Lins de Lessa (2011), sobre el acceso igualitario a la función pública mediante el análisis del modelo español de selección de funcionarios. En ella se pretende analizar el derecho de los ciudadanos a acceder a la función pública en condiciones de igualdad, y para ello parte de las condiciones en que se desenvuelve dicho derecho, así como los obstáculos que dificultan su efectiva consolidación. Para nuestro trabajo nos han interesado especialmente las páginas dedicadas a la igualdad en el procedimiento de selección (pp. 203 y ss.).

Otro aporte, que incorpora aspectos históricos y jurídicos de interés, es el realizado por Escuin (1986) en torno al acceso del personal y la provisión de puestos de trabajo, tanto en

¹³ Ibidem, pp. 9.

el Estado como en las Comunidades Autónomas. A efectos de la selección del personal público se plantea la situación de la misma en la ley de funcionarios de 1964 (pp. 83 y ss.) y, lo que es más relevante, el impacto de la ley de medidas de reforma de la función pública, tanto en lo relativo a las modificaciones en la estructura de la burocracia, la creación de un sistema unitario de selección y provisión de puestos, como en las modificaciones para la selección del personal (pp. 135 y ss.). Entre estas últimas destacar la previsión de que el contenido de las pruebas deberá adaptarse a las funciones que realizará el seleccionado (p. 167). En esta misma línea histórica, cabe citar la obra de Jiménez Asensio (1989), sobre la que se realizará algún comentario más adelante.

Desde una perspectiva psicosocial las contribuciones científicas aplicadas a la selección de personal en el ámbito público son escasas. Cabe destacar la preocupación de Aoiz, que en fecha relativamente temprana (1984) publicó su monografía sobre técnicas psicosociales en la Administración pública, en que da cuenta de que es posible la implantación de un sistema de intervención psicosocial enfocado a la selección en una Administración pública (la Universidad Autónoma de Barcelona). Cobra interés la descripción de la selección como proceso y las técnicas susceptibles de uso (pp. 39 y ss), con su aplicación al caso concreto de la Universidad (pp. 156 y ss.).

Las investigaciones relacionadas con la selección del personal público desde una perspectiva sociológica son más abundantes, en particular las elaboradas por Miguel Beltrán y su equipo de la Universidad Autónoma de Madrid, junto con los estudios de importantes especialistas como Juan Linz y Amando de Miguel, entre otros. Como esta tendencia, tanto por su enfoque como por las preguntas sobre las que orientan sus trabajos, tienen una especial afinidad con la línea de trabajo mantenida en esta investigación, será objeto de tratamiento más detenido en el punto 2.

Una aportación de gran interés, procedente del enfoque institucional, es la que nos ha dejado Joan Prats. El autor no realiza un tratamiento concreto de los aspectos relacionados con el proceso de selección en términos jurídicos o procedimentales, pero sin embargo el valor de su aportación no puede ignorarse por cuanto inserta la función pública en la columna vertebral del Estado. Valga, a estos efectos, recordar su trabajo sobre los aspectos institucionales de la función pública (Prats 1995), en que desarrolla y contrasta la hipótesis de que “la función pública como institución o sistema funcional del mérito, por la funcionalidad social que cumple, tiene un ámbito fundamental pero limitado dentro del sector público. Dicho ámbito se corresponde con las viejas funciones de soberanía, autoridad o intervención administrativa, dinámicamente interpretadas y coincidentes hoy con lo que otros autores llaman funciones estatales de orden superior, núcleo estratégico o funciones exclusivas del Estado para la provisión de bienes públicos puros”¹⁴.

En consonancia con las preocupaciones de Prats sobre la implantación del sistema del mérito en nuestra función pública, y a la vez enfatizando la importancia de la flexibilidad, pueden entenderse las aportaciones de Longo. Para esta investigación ha sido de utilidad especialmente la titulada “la reforma del empleo público: Tótem o Tabú”, en cuyo desarrollo

¹⁴ Véase las conclusiones a que llega el autor en Prats (1995:52 y ss.).

se incluyen “los siete pecados capitales del modelo actual de gestión de recursos humanos” en las Administraciones españolas (Longo 1995: 10), que enmarcan y explican buena parte de los encontrados en el sistema selectivo.

Es frecuente en los últimos años que, probablemente por la especial conciencia social creada en torno a la corrupción y sus males, diversos autores se refieran a la necesidad de que los empleados públicos atesoren valores éticos. Uno de ellos que ha dado un paso más allá es Irarzun, quien propone que se incluya la ética entre los conocimientos exigidos para el acceso al empleo público, así como que se refuercen los valores que debería integrar un empleado público recién incorporado. Entre estos últimos cita el sentido y la finalidad de la Administración pública, así como el sentimiento de pertenencia, aspectos que podrían ser consolidados en el curso selectivo (Irarzun 2010: 92 y ss.).

2.- La perspectiva científica adoptada por los autores en este estudio y su apoyatura en diversas ramas del conocimiento.

Como se ha puesto de manifiesto, el empeño de abordar los estudios sobre la selección de empleados públicos se puede realizar desde distintos ángulos académicos y científicos.

Los análisis más frecuentes del asunto han procedido del campo del derecho, adoptando un enfoque jurídico que, aunque de interés, no es el que se desarrolla en este estudio. Tampoco se realiza un análisis netamente estadístico, a pesar de utilizar diversas técnicas de investigación social cuantitativas y cualitativas. Siendo de gran provecho, como después se declarará, tampoco el análisis se ha asentado en la sociología general, a pesar de las muchas reflexiones y datos que nos ha proporcionado el estudio de las obras de autores como Miguel Beltrán (y sus continuadores), y el reconocimiento de la capacidad que en ellas se demuestra para definir y proyectar un conjunto de categorías e indicadores susceptibles de medida sobre el objeto de estudio. Tampoco en este trabajo se han ignorado, ni mucho menos, los análisis realizados por profesionales de la Administración, particularmente desde los años 60 del siglo pasado (y que fueron citados en epígrafes anteriores), ni aquellos que, con independencia de su autor, tenían la vocación de servir a aspectos sectoriales de la política de administración de personal o de mediar para la resolución de problemas más o menos críticos que afectaban a dicho personal; con estos estudios se comparte la proximidad al aspecto estudiado y la vocación práctica, aunque, como es natural, desde una distinta tesitura teórica.

El marco científico explicativo en que se apoya el equipo responsable de esta investigación es el propio de la **Ciencia de la Administración**¹⁵, el cual se considera adecuado para abordar el objeto de estudio en toda su complejidad y especificidad. En efecto, la Ciencia de la Administración reconoce el carácter singular de la Administración en tanto organización del Estado, respecto de otras privadas o del tercer sector. Asimismo, incorpora en su análisis la extraordinaria extensión y fragmentación de la organización administrativa, lo que tiene su

¹⁵ Respecto del objeto y método de la Ciencia de la Administración es indispensable la consulta Baena (1988: 39 y ss.)

impacto a efectos de la gestión multinivel del personal y la necesidad de establecer notas generales que afecten a todo el empleo público. Y, finalmente, enfatiza en la importancia de la contingencia de la Administración, y de su estudio general o de un aspecto particular (como por ejemplo el empleo público), respecto de las condiciones políticas, sociales, económicas y tecnológicas de cada etapa histórica.

Por otra parte, la Ciencia de la Administración tiene vocación explicativa y aplicativa, por lo que, desde el estudio profundo de los fenómenos, sus causas y relaciones, está en disposición de plantear objetivos y líneas de mejora a implantar en el futuro. Con todo, y aunque esta aspiración aplicativa se comparta parcialmente con los estudios angloamericanos sobre organización, y con los generados desde la óptica de los negocios privados, los autores se ubican en la perspectiva europea de la Ciencia de la Administración, la cual “intenta encuadrar a las Administraciones públicas en su contexto histórico, político y social y que está lejos por tanto de la contemplación de estas Administraciones como una organización más cuya única finalidad sea la eficacia inmediata y por tanto ignorando la diferencia abismal que media entre el poder político y las organizaciones privadas” (Baena 1988: 46).

Para la investigación que ha dado pie al libro que el lector tiene en sus manos, ha sido especialmente útil el carácter interdisciplinario de la Ciencia de la Administración, en la medida en que permite la contemplación científica del ciclo selectivo del personal público, adecuadamente contextualizado, con sus diferentes fases y actores, y ello mediante la iluminación que proporcionan distintas ramas del conocimiento. En este sentido, la investigación es tributaria de los diversos estudios y perspectivas (jurídicos, históricos, sociológicos, etc.) señaladas en los apartados anteriores, pero especialmente de aquellos que han sido abordados mediante una perspectiva sociológica y estadística.

Dentro del marco de la Ciencia de la Administración, se han intentado integrar armónicamente las aportaciones procedentes desde la sociología, máxime cuando algunas de ellas han sido expresadas por Miguel Beltrán como propias de dicha Ciencia en su prólogo a la obra de Crespo Montes (2001). Allí expone lo siguiente para diferenciar la aproximación jurídica de la propia de Ciencia de la Administración:

“En todo caso, lo que al Derecho interesa de la función pública es su regulación, esto es, las normas jurídicas conforme a las que se lleva a cabo el reclutamiento y selección de los servidores públicos, y se establece su estatuto. Mientras que la ciencia de la Administración se interesa por su volumen, su origen social, sus atributos demográficos, su distribución más o menos racional por las distintas organizaciones públicas y, sobre todo, atiende a sus relaciones con los políticos encargados de dirigir tales organismos (e incluso sus relaciones con la política tout court), con los ciudadanos, con los grupos de presión, etcétera. Y desde luego se hace cuestión del papel de los recursos humanos disponibles en el análisis de la eficacia y la eficiencia de la acción pública y de la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos”.

En primer lugar, aunque no todos las aportaciones tengan el mismo interés, es de justicia destacar la importancia “fundacional” que para una mirada sociológica sobre la Administración y el empleo público tuvo la obra Sociología de la Administración Pública Española (AAVV 1968). Es cierto que algunos capítulos habían sido publicados antes en otros lugares, pero el compendio que supone la obra es de importancia capital.

A efectos de nuestro trabajo, de esa obra destacar el estudio sobre funcionarios y estratificación social (Cazorla 1968), los cuerpos de funcionarios (Gutiérrez Reñón y Oliva 1968), la edad de los funcionarios públicos (Beltrán 1968), la elite funcionarial española ante la reforma española (Linz y De Miguel 1968) y sobre burocracias pública y privada (Gómez-Reino y Orizo 1968). Es interesante señalar, entre ellos, aquellos que contienen aspectos directamente aplicables en nuestro estudio. En efecto, en la parte destinada a los funcionarios y estratificación social, respecto de una muestra nacional, se aportan datos respecto del sexo y edad de los funcionarios, su nivel de estudios, clase social subjetiva en que se ubican, entre otros. En la destinada a las burocracias pública y privada, a partir de una muestra de estudiantes universitarios, se introducen los factores que impulsan al ingreso en la Administración y los niveles de satisfacción en el desempeño. Y, por otra parte, en el capítulo que versa sobre la edad de los funcionarios públicos, se considera que cualquier análisis sobre estructura de la población funcionarial habría de incluir, entre otras, las variables de sexo, edad, estado civil, origen geográfico, nivel de educación, nivel de renta, cuerpo de funcionarios, y provincia y localidad de destino, destinándose el desarrollo a tratar la relacionada con la edad, aun con el problemático acceso a fuentes fiables de información sobre el particular que reconoce Miguel Beltrán, su autor.

La obra de Miguel Beltrán, y de sus continuadores, ha sido tomada en cuenta en el trabajo del equipo, tanto respecto de las categorías e indicadores utilizados por dichos autores en sus análisis sociológicos, y a pesar de que estos en general se proponían sobre un elenco de cuestiones más amplias que las que son objeto de este estudio, como por las muchas sugerencias que suscitaban las conclusiones de sus trabajos. Otro factor añadido, para considerar sus trabajos, es la posibilidad que se nos brindaba de contrastar la vigencia de algunas de sus conclusiones (naturalmente, adaptadas a los requerimientos y limitaciones del colectivo objeto de nuestro estudio, con similitudes y diferencias con los trabajados por Miguel Beltrán y sus continuadores).

Entre otras aportaciones, en el marco del enfoque sociológico, nos han sido de utilidad las siguientes obras: la acción pública en el régimen democrático (Beltrán 2000), los funcionarios ante la reforma de la Administración (Beltrán 1985), y la elite burocrática española (Beltrán 1977). Respecto de la primera, el capítulo 5 se centra en la formación de los empleados públicos y en él se insiste en la necesidad de preparar a los servidores públicos atendiendo al principio de realidad, así como en el giro deontológico que debe darse a su preparación profesional (pp. 153 y ss.). Y en lo relativo a la segunda, el capítulo 9 de la obra concentra su atención en la profesión del funcionario, a partir de algunas de las características personales más generales de dicho grupo social, tales como, de una parte, su distribución por sexo, edad, estado civil, nivel de educación, región de nacimiento y profesión del padre; y de otra, la motivación y la forma de su ingreso en la Administración, su grado de satisfacción con el trabajo que realizan y, en general, con la profesión de funcionario, y su contacto con el mundo no funcionarial (pp. 124 y ss.). Y, finalmente, en lo atinente a la tercera, son reseñables los resultados obtenidos sobre los orígenes sociales de la burocracia, su reclutamiento y la movilidad social.

En la misma línea sociológica, y por su expreso deseo continuador de la obra de Beltrán y verificador de algunas de las conclusiones de los trabajos previos de dicho autor, nos

ha parecido de interés la obra de 2008 de Julio Carabaña y Emilio Lamo de Espinosa, sobre la elite burocrática y la movilidad social. En ella, tomando como referente la citada de Beltrán sobre la elite burocrática española, los autores intentan abordar la relación entre movilidad social y trabajo en el sector público, partiendo de la hipótesis de Beltrán de que los orígenes sociales de la elite burocrática se irían diversificando con el desarrollo económico y social.

A mayor abundamiento, también merece citarse como antecedente, más cercano en el tiempo, la aportación de Martínez (2007), la cual, aunque centrada sobre los mandos de las fuerzas armadas españolas del siglo XXI, incluye rasgos sociodemográficos (pp.45-74)¹⁶, los motivos para iniciar una carrera militar (pp. 75-76) y otros rasgos como el corporativismo (pp. 114-115) y el prestigio (pp.121-125).

Otra aportación clave para realizar un adecuado diagnóstico del estado de la selección en la función pública, los orígenes y causas de algunos de los problemas que la aquejan, así como las posibilidades de evolución futura, es la que se produce desde la historia. Sin menosprecio de los muchos estudios que tratan la historia administrativa española desde el siglo XIX, para nosotros ha sido especialmente reveladora la obra de Jiménez Asensio (1989), por su pretensión de armonizar las políticas de personal en el ámbito público de nuestro país con la situación histórica, política y social por que nuestra sociedad ha ido transitando, así como por su audaz y temprana valoración de las disfunciones de la reforma de la función pública de los años 80 del siglo pasado.

Desde la perspectiva jurídica, nos han interesado particularmente las aportaciones de aquellos autores que, aunque toman como punto de partida el estudio de las normas, son capaces de enriquecer sus formulaciones con argumentaciones que bien pudieran proceder de otras ramas del conocimiento, y sobre todo de las ciencias sociales. En este sentido, destacar los análisis sobre el empleo público de Garrido Falla¹⁷, Nieto¹⁸, Parada Vázquez¹⁹, Santamaría Pastor²⁰, Castells Arteché²¹ y tantos otros.

Una vez constatado, en el marco de análisis interdisciplinario que es propio de la Ciencia de la Administración, el interés que en esta investigación cobran los estudios

¹⁶ En ese sentido, se trata el origen social y familiar, la endogamia, el origen geográfico, la edad y sexo y la religiosidad.

¹⁷ Por ejemplo, Garrido Falla (1985).

¹⁸ Preocupaciones sobre el acceso al empleo público que sigue manifestando hasta nuestros días. Por ejemplo, en Nieto (2013: 177 y ss) plantea que hay dos aspectos sensibles que no se pueden dejar tal cual: el acceso al empleo público y los destinos. Ve urgente que se reflexione sobre las oposiciones y la idoneidad de los jurados.

¹⁹ Véase a modo de ejemplo Parada Vázquez (1999).

²⁰ Véase la profundidad y conocimiento con que trata la selección de los empleados públicos, a la luz de la reforma de 1984, y las disfunciones que se plantean en el Prólogo referenciado en Santamaría Pastor (1986).

²¹ Consúltense las consideraciones que, sobre la reforma de la función pública de los años 80 del pasado siglo, realiza en el prólogo a la obra de Jiménez Asensio en Castells Arteché (1989).

sociológicos sobre función pública, acceso y movilidad social, cabe volver la mirada sobre la línea de trabajo del principal cultivador de dicha Ciencia de la Administración en nuestro país: el profesor Baena del Alcázar. Particularmente, hemos anotado y extraído conclusiones de su trabajo sobre la estructura de la función pública y burocracia en España (Baena 1984), su Curso de Ciencia de la Administración (Baena 1988) y su estudio sobre las elites (Baena 1999). Del primer trabajo, interesa especialmente a nuestro estudio sus conclusiones sobre la centralización burocrática y la distribución de los efectivos públicos por provincias (Baena 1984: 120 y ss.). Del segundo, aportación imprescindible para entender la Ciencia de la Administración en nuestro país, destacan a estos efectos los capítulos dedicados a los funcionarios y burócratas en España²² (rasgos generales, estructura de la función pública, burócratas en la organización administrativa, etc.), y a la burocracia y sociedad en España, en que, entre otras consideraciones, se cita la importancia de la tradición familiar, la endogamia y la procedencia social²³, así como la relación de la burocracia y los grupos de poder. Sobre este último aspecto versa el tercer estudio citado, aunque el objeto del mismo no es tanto la función pública sino la clase política, por lo que con independencia del elenco enorme de sugerencias que pueden extraerse del mismo, su aplicación a nuestro trabajo es muy relativa.

Insertos en el marco de la Ciencia de la Administración, aunque con cierta elasticidad, se han producido decenas de trabajos de interés sobre la burocracia y empleo público. Nos han sido más cercanos en esta ocasión los elaborados sobre la gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas²⁴, enfatizando las actividades concretas de gestión y selección de personal²⁵. Con todo, cabe reconocer que todos estos estudios nos han sido más útiles para contextualizar el objeto de nuestra investigación²⁶ y, junto a los estudios jurídicos, definir el proceso y actores con influencia en el ciclo selectivo, que para avanzar decisivamente en el diseño de la investigación y las conclusiones/propuestas que de ella han surgido.

²² Véase Baena (1988: 446 y ss.)

²³ *Ibíd.*, pp. 478 y ss.

²⁴ Véase el libro coordinado por Olías de Lima (1995).

²⁵ Véase por ejemplo las contribuciones de Llorente Márquez y Polo Villar (2002c), o de Gómez Rivas (1995).

²⁶ Por ejemplo, las aportaciones de Ruano (2006 y 2010).

5. Ingreso y carrera en la Administración desde la perspectiva de los funcionarios

El Centro de Investigaciones Sociológicas inició en 1978, y más sistemáticamente desde los primeros años 80, una serie de estudios de percepción aplicados a los funcionarios de la Administración civil del Estado. Estos trabajos son parcialmente coincidentes con los realizados desde mediados de los años 60 y 70 por algunos autores de referencia para la Sociología administrativa. En este apartado, se exponen los resultados de estos estudios a lo largo del tiempo en relación con los aspectos que han sido trabajados en nuestra investigación. Concretamente, se exponen diacrónicamente los resultados de las preguntas que tienen que ver con: a) las motivaciones de los funcionarios para el ingreso en la Administración pública y sobre el sistema de selección; b) los factores clave para la carrera administrativa; y c) la estructura en cuerpos de funcionarios y los principales obstáculos a las políticas de reforma de la Administración.

1. Motivación para el ingreso y sistema de selección

En relación con los motivos personales para el ingreso en la función pública, pueden advertirse ciertas diferencias de conjunto entre las respuestas del estudio de 1968 de Gómez-Reino y Orizo, y los demás estudios del CIS desde 1983 en adelante. Concretamente, la seguridad en el empleo no es la motivación más importante para ingresar en la Administración en el año 1968. Sin embargo, desde 1983 se consolida como el motivo principal para buena parte de los funcionarios, muy por encima de otras posibles razones más altruistas, por decirlo de algún modo, como la *vocación de servicio público* o el *interés del trabajo en la Administración*. Curiosamente, también la gran mayoría de los españoles (86,3%), cree que la seguridad en el empleo es lo que motiva a la gente para entrar a trabajar en la Administración pública, según el estudio 2.054 del CIS del año 1993.

Tabla 5.1. Qué es lo que, sobre todo, le movió a ingresar en la Administración Pública

Razones	1968	1983	1990	2006
Seguridad en el empleo	17	32	39	42,0
Interés del trabajo en la Administración	13	16	5	8,7
Vocación de servicio público	17	-	6	4,8
Prestigio del Cuerpo	23	11	5	2,8
No tenía otra salida	6	9	15	7,3
Tradición familiar	6	7	6	4,3
Las oportunidades que ofrece	6	5	4	7
Promoción	4	3	3	2,1
Vocación política	3	2	-	-
Comodidad del trabajo	1	2	5	4,5
Retribución	1	1	1	0,7
Otros motivos	5	9	9	14,5
No contesta	-	3	2	1,4

Fuente: 1968: Gómez- Reino y Orizo; 1983: CIS 1.359; 1990: CIS 1.878; 2006: CIS 2.604

Los métodos de selección preferidos por los funcionarios son la oposición y el concurso-oposición, probablemente porque son percibidos como los sistemas que garantizar teóricamente mejor la igualdad de acceso al empleo público. Sin embargo, los encuestados se encuentran ya divididos en 1978 sobre la neutralidad de los tribunales, que son la institución clave en cualquier sistema de selección que pueda calificarse como equitativo. De hecho, solo el 30% de los funcionarios considera que la composición de los tribunales sea la más adecuada, el 42% responde abiertamente contra el sistema de tribunales, y nada menos que el 28% no da una respuesta, lo que podría interpretarse como un indicio de disconformidad con la manera en que los tribunales de oposiciones realizan su función.

Tabla 5.2. Qué método de selección le parece mejor

Oposición	35
Concurso-oposición	32
Concurso de méritos	19
Contrato	5
ns/nc	9

Fuente: 1978: CIS 1.151

Tabla 5.3. Cómo cree que, en general, son los tribunales

Parciales	45
Imparciales	44
ns/nc	11

Fuente: 1978: CIS 1.151

Tabla 5.4. Cree que el sistema de composición de los tribunales es el más adecuado

Sí	42
No	30
ns/nc	28

Fuente: 1978: CIS 1.151

A pesar de que en los estudios sucesivos del CIS no se da continuidad a estas preguntas, en los años 1990 y 2006 sí se mide la percepción sobre el sistema de selección en términos generales. Así, casi la mitad de los encuestados (el 49% en 1990 y el 46,8% en 2006) cree que el sistema de selección es regular, malo o muy malo, y las razones que dan tienen que ver con la falta de objetividad (lo que tiene sin duda relación con la insatisfacción con la labor de los tribunales), el excesivo peso que se concede al examen, la falta de adecuación del temario al trabajo real, y su falta de validez para evaluar la capacidad de los candidatos.

Tabla 5.5. El sistema de selección es bueno o malo

	1990	2006
Muy bueno	2	3,0
Bueno	41	45,1
Regular	26	34,0
Malo	17	10,6
Muy malo	6	2,2
Ns/nc	8	5,0

Fuente: 1990: CIS 1.878; 2006: CIS 2.604

Tabla 5.6. Razones de que les parezca regular, malo o muy malo

	1990	2006
No son objetivos	26	14,0
Excesivo peso del examen	20	15,1
Falta de adecuación del temario al trabajo real	15	16,2
Amiguismo	14	5,9
No capacita para el puesto de trabajo	11	11,3
Los exámenes son memorísticos y no evalúan la capacidad real de las personas	11	25,2

Falta una carrera administrativa. Los sistemas de ascenso no están regulados	-	10,2
Dureza de los exámenes	3	7,1
Otras	10	9,0
No contestan	-	7,8

Fuente: 1990: CIS 1.878; 2006: CIS 2.604

Además, el excesivo peso que tienen las pruebas memorísticas es congruente con la idea de que deberían considerarse más otros factores como la experiencia profesional, entre otros criterios complementarios. Así lo dicen más de dos tercios de los funcionarios en años sucesivos (73% en 1990 y 67,4% en 2006). No debe olvidarse que España es de los pocos países europeos que sigue basando fundamentalmente los procesos selectivos en pruebas de conocimiento en vez de en la evaluación de habilidades y capacidades de los candidatos en función de las necesidades de los puestos o de la organización de destino²⁷. Resulta lógico, por tanto, que la mayoría reclame que se dé más importancia a los períodos de prácticas o a los cursos de formación. Sin duda, se trata de dos maneras de suplir las carencias de un sistema de selección centrado en la garantía de la igualdad de acceso que descuida la importancia de la adecuación de las capacidades de los candidatos a las necesidades organizativas.

Tabla 5.7. Sería conveniente que el proceso de selección incluyera una fase de concurso de méritos en la que se valorara la experiencia profesional, el expediente académico, etc. de los opositores

	1990	2006
Muy conveniente	25	28,4
Bastante conveniente	48	39,0
Poco conveniente	14	17,7
Nada conveniente	7	11,8
No sabe	5	1,4
No contesta	1	1,8

Fuente: 1990: CIS 1.878; 2006: CIS 2.604

Tabla 5.8. Sería conveniente dar más importancia a...

	1990	2006
Períodos de prácticas	37	30,7
Cursos de formación	31	28,0
Pruebas	24	36,5
No sabe	6	7,4
No contesta	2	6,7

Fuente: 1990: CIS 1.878; 2006: CIS 2.604

²⁷ Ver el informe de la Subdirección de Selección del INAP (2013): *Modelos comparados de selección de empleados públicos*, Madrid: INAP.

2. La carrera funcionarial

Ya en 1978 se encuentra en los estudios del CIS una pregunta sobre los factores más importantes de los que depende la carrera administrativa a juicio de los funcionarios. Esta cuestión se mantiene en estudios posteriores, aunque no conserva las mismas posibilidades de respuesta, ya que van desapareciendo algunos posibles factores o se incorpora algún otro. Con todo, los estudios sucesivos logran ofrecer un panorama bastante completo de las potenciales explicaciones de las posibilidades de promoción de los trabajadores.

En este primer estudio se pide a los encuestados que se posicione en una escala subjetiva numerada de 1 a 10, en la que 1 sería el valor que otorga más importancia al posible factor explicativo, y 10 el que señala la menor relevancia. Así, la *antigüedad* y las *relaciones o amistades* son los dos factores más decisivos para lograr promocionar, aun cuando los propios funcionarios reconocen que el ascenso profesional debería depender del esfuerzo personal y la capacitación de los empleados, tal como expresan los ítems *tener buena preparación y rendimiento y cumplimiento*.

Tabla 5.9. De qué depende y de qué debería depender la promoción o ascenso (1978)

Criterios	Depende	Debería depender
Antigüedad	3,6	4,5
Amistades o relaciones	4,3	8,1
Tener buena preparación	4,4	2,6
Rendimiento y cumplimiento	4,8	2,9
No plantear problemas a superiores	5,2	7,0
Trabajar mucho	5,3	4,5
Honestidad y honradez profesional	5,7	3,9
Suerte	6,0	8,0
Tener iniciativas e ideas propias	6,7	4,6
Pertenecer a un partido o sindicato	7,8	8,6

Escala de 1 a 10, siendo 1 el factor más importante y 10 el menos importante

Fuente: 1978: CIS 1.151

A partir de 1983 se sustituye la escala subjetiva para evaluar la importancia de cada uno de los factores propuestos, aunque los resultados no varían significativamente: la antigüedad y el cultivo de las amistades y relaciones personales o grupales siguen siendo elementos sobre los que pivota el sistema de promoción del personal, con la misma o mayor importancia que la preparación de los aspirantes, su capacidad de trabajo o su rendimiento.

Beltrán (1985: 32-36) incluía en la categoría de “universalistas” a los factores de naturaleza objetiva, aunque en ocasiones de difícil apreciación (antigüedad, preparación, capacidad de trabajo, iniciativa), para distinguirlos de aquellos otros que, por estar basados en la amistad, el subjetivismo o las relaciones, calificaba de “particularistas”. A partir de esta clasificación llegaba a la conclusión de que la mayoría de los funcionarios pensaba que su promoción personal dependía de criterios objetivos o universalistas. Sin embargo, más allá de este esfuerzo taxonómico, resulta más revelador constatar que, de modo sostenido en el tiempo, la mayoría de los funcionarios considera que la promoción depende de factores ajenos al esfuerzo o a las aptitudes personales (antigüedad, amistades o relaciones, pertenencia a grupos, partidos o sindicatos, no plantear problemas o actividades extraprofesionales) o a factores de difícil concreción como “la suerte”. Sea como fuere, los resultados señalan inequívocamente que en la promoción o ascenso profesional tienen un peso excesivo factores ajenos al rendimiento y la formación de los funcionarios.

Tabla 5.10. De qué depende la promoción o ascenso (1983-2006)

Criterios	1983	1985	1990	2006
Antigüedad	11	26	19	21,9
Amistades o relaciones	16	15	12	10,8
Pertenecer a grupos	15	11	-	
Tener buena preparación	17	16	5	3,6
Rendimiento y cumplimiento	-	-	9	6,8
No plantear problemas a superiores	9	3	3	2,4
Trabajar mucho	8	6	9	-
Suerte	11	13	10	11,7
Hacer nuevas oposiciones	-	-	9	20,3
Tener la titulación adecuada	-	-	9	12,0
Tener iniciativas e ideas propias	8	7	5	2,7
Hacer cursos de formación		-	5	1,9
Pertenecer a un partido o sindicato	-	-	10	3,8
Actividades extraprofesionales	1	1	1	-
No contesta	4	2	1	2,1

Fuente: 1983: CIS 1.359; 1985: Beltrán; 1990: CIS 1.878

En efecto, la formación no parece ser un factor decisivo para promocionar en la Administración. Como se ve en el estudio de 2006, y como se comentará más adelante en relación con los resultados de nuestro trabajo, una parte importante de los trabajadores cuenta con una formación superior a la exigida por el cuerpo al que pertenecen (53,3% en 2006), y la mayoría (entre el 55% y el 67% según los años) ya tenía esta sobretitulación antes de su incorporación a la Administración. Resulta claro, por lo tanto, que una parte importante de los candidatos opta a cuerpos para los que se exige una formación inferior a la suya (lo que es coherente con la “seguridad en el empleo” como principal motivación para el acceso a la Administración muy por encima de cualquier otra consideración), pero además de tratarse de una formación

desaprovechada para la organización, es posiblemente una fuente importante de frustración y causa de posibles disfunciones para la Administración, toda vez que esta formación complementaria no se traduce en mejores posibilidades de promoción. En este sentido se expresa una gran mayoría de los encuestados: el 82% en 1990 y el 78% en 2006.

Tabla 5.11. Tiene titulación superior a la exigida en el Cuerpo al que pertenece

	1990	2006
Sí	38	53,3
No	61	46,4
No contesta	1	0,3

Fuente: 1990: CIS 1.878; 2006: CIS 2.604

Tabla 5.12. Cuándo obtuvo la titulación

	1985	1990	2006
Antes de incorporarse a la Admón.	55	67	58,8
Estando en ella	38	30	40,0
No contesta	7	3	1,2

Fuente: 1985: Beltrán; 1990: CIS 1.878; 2006: CIS 2.604

Tabla 5.13. Le ha servido para promocionar en la Administración

	1990	2006
Sí	12	18,6
No	82	78,0
No contesta	6	3,4

Fuente: 1990: CIS 1.878; 2006: CIS 2.604

Si la formación no es un factor determinante para la carrera, y tampoco lo son el rendimiento o las capacidades individuales de los trabajadores, queda claro que los criterios de ascenso tienen más que ver con razones ajenas al esfuerzo individual. Pero aun más llamativo resulta que prácticamente dos tercios de los funcionarios encuestados (62% en 1985, 67% en 1990 y 63,4% en 2006) digan repetidamente que la Administración les ofrece poca o ninguna posibilidad de carrera. Y esto sucede en un modelo de Administración que se reclama “de carrera”, esto es, un sistema de función pública en el que la organización empleadora conserva cierta responsabilidad en el trazado de los mecanismos internos de promoción de su personal.

Tabla 5.14. Le ofrece la Administración posibilidades de carrera

	1985	1990	2006
Muchas	20 (1)	1	2,2
Bastantes		14	11,7
Regular	16	15	20,8
Pocas	62 (2)	38	42,8
Ninguna		29	20,6
ns/nc	3	3	1,8

Fuente: 1985: Beltrán; 1990: CIS 1.878; 2006: CIS 2.604

(1) suma de “muchas” y “bastantes”

(2) suma de “pocas” y “ninguna”

3. Estructura en Cuerpos y reforma de la Administración

La organización de la función pública española en cuerpos de funcionarios es un rasgo distintivo al que se le han atribuido virtudes (la cohesión o la socialización en valores) y defectos (el corporativismo como defensa de lo particular frente al interés general). Al margen de este debate, y dejando a un lado que España sea una de las excepciones mundiales que estructura completamente su función pública en cuerpos²⁸, ya en 1978 una buena parte de los funcionarios dudaban de que las funciones estuvieran bien definidas (así se expresa el 65% de todos los que dicen que están definidas parcialmente o que, simplemente, no está definidas).

Tabla 5.15. En el Cuerpo al que pertenece, las funciones están definidas

Bien definidas	33
Definidas solo en parte	34
No están definidas	31
ns/nc	2

Fuente: 1978: CIS 1.151

Pero, además, la mayoría de los funcionarios considera en momentos distintos que sobran cuerpos de funcionarios, que son vistos quizá como expresión de la defensa de intereses particulares, de la fragmentación de la Administración y, al cabo, en el peor de los casos, como germen del corporativismo.

²⁸ Esta nueva arquitectura del sistema de función pública ha llevado incluso en Francia a proponer la sustitución progresiva de los cuerpos de funcionarios por cuadros de funciones menos numerosas y más operativas desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos. El Libro Blanco sobre el Futuro de la Función Pública francesa señala que “tal como están definidos hoy en día, los cuerpos, en su gran mayoría, ya no se corresponden con un criterio operativo que permita a los empleadores públicos gestionar sus empleados con eficacia y equidad” (Silicani, 2008: 104-108), por lo que se propone reemplazar los centenares de cuerpos existentes por un número restringido de “marcos estatutarios” agrupados en ámbitos profesionales. La idea subyacente es que la fragmentación de la función pública en cuerpos desmenuza y esclerotiza la gestión del personal al someterla a tantos regímenes y procedimientos de gestión como de cuerpos existentes, lo que dificulta en extremo la movilidad de los funcionarios y la desconcentración de la gestión. Esta idea es compartida también por el Tribunal de Cuentas, que destaca que un “número elevado de cuerpos es uno de los factores perjudiciales para “la adecuación de los medios disponibles a las necesidades de la Administración” (Cour des Comptes, 2009: 90).

Tabla 5.16. Hay demasiados Cuerpos de funcionarios o los necesarios

	1978	1985
Demasiados	51	65
Los necesarios	33	22
Pocos	-	2
ns/nc	16	10

Fuente: 1978: CIS 1.151; 1985: Beltrán

Es congruente con este pensamiento que “la existencia de múltiples cuerpos y categorías de funcionarios” sea tomada por una de las principales razones que obstaculizarían cualquier política de reforma de la Administración junto con “la resistencia de algunos cuerpos privilegiados”, aunque desgraciadamente deja de incluirse este último ítem en los estudios del CIS desde 1990. Es chocante que el tema de la reforma administrativa sea recurrente desde los inicios de la democracia hasta nuestros días y, una vez más, resulta diáfano el diagnóstico que permiten obtener las mismas respuestas procedentes de diferentes generaciones de funcionarios sobre los factores que están en la raíz de la defensa del *statu quo*.

Otra de las dificultades señaladas es sin duda “la complejidad de la Administración”, que no sería más que expresión general de las dificultades para “separar las decisiones políticas de las técnicas” o para distribuir competencias entre departamentos “en materia de función pública”. Así, a pesar de lo que pudiéramos pensar de antemano, las dificultades económicas, aunque se reconoce su importancia, no se señalan como la razón fundamental que pudiera bloquear la reforma de la Administración en ninguno de los hitos de estudio desde 1983 a 2006, aunque sí resulta premonitrice la creciente desconfianza expresada a lo largo del mismo período en el conocimiento sobre la Administración que pudieran tener los políticos para abordar tamaña empresa.

Tabla 5.17. Cuál de las siguientes razones dificultarían la reforma de la Administración*

Razones	1983	1985	1988	1990	2006
La complejidad de la Administración	83	84	75	78	80,9
La existencia de múltiples Cuerpos y categorías de funcionarios	79	76	65	62	61,2
La resistencia de algunos Cuerpos privilegiados	77	77	67	-	-
Que se intente realizar sin tomar en consideración las opiniones de los funcionarios	73	74	74	-	-
Los hábitos y usos adquiridos, que son difíciles de desarraigar	67	-	69	73	78,4

La insuficiencia de recursos económicos	66	-	56	63	64,5
El desconocimiento que tienen los políticos de la Administración	62	-	65	72	82,9
La distribución de competencias en materia de función pública entre Dptos.	-	-	60	70	81,1
Falta de capacitación profesional de los funcionarios	-	-	-	48	41,7
Falta de costumbre de los funcionarios de asumir responsabilidades	-	-	-	40	45,6
Dificultad de separar las decisiones políticas de las técnicas o administrativas	-	-	-	70	76,4

*Suma de respuestas: “mucho” y “bastante”

Fuente: 1983: CIS 1.359; 1985: Beltrán; 1988: CIS 1.741; 1990: CIS 1.878; 2006: CIS 2.604

6. EL CICLO SELECTIVO: CONSIDERACIONES JURÍDICAS Y ASPECTOS RELEVANTES DERIVADOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A ACTORES CRÍTICOS

6.1. INTRODUCCIÓN

Como en cualquier organización, la gestión de personal en las AAPP debe incorporar y armonizar un elenco de actividades en que se tenga en cuenta la necesidad de regular y modular los flujos de candidatos interesados en formar parte de la organización (tareas de reclutamiento, selección, incorporación, acogida, adecuación y socialización), con una táctica sobre el desarrollo y evolución del personal que forma parte de la misma (tareas de formación, incentivación, carrera, promoción, etc.), y finalmente con la dirección y canalización de las personas hacia el exterior (mediante bajas, jubilaciones, despidos, etc.).

De todas estas actividades, las que más interesan a esta investigación son las que se focalizan en la entrada de nuevos miembros a la AGE y, por mor de los objetivos concretos del estudio, en la conexión de las diversas tareas de selección con las necesidades sentidas en los servicios y unidades demandantes de personal, así como en la consideración de los requerimientos de los puestos de trabajo en las diversas tareas de gestión del proceso selectivo, pero particularmente en la adjudicación final de los mismos a los candidatos aprobados.

Ahora bien, incluso si concentramos la atención en la incorporación de personal de nuevo ingreso en la AGE, y aislamos su análisis de otras actividades de la gestión de personas en las AAPP, es preciso constatar que estamos ante un proceso complejo en su desarrollo y regido por un conjunto de notables singularidades. Proceso complejo, porque armoniza a su vez un conjunto de momentos modulados por diferentes lógicas y participados por distintos actores (6.3); y dotado de notables singularidades, por las características propias de los procesos selectivos en la Administración Pública, en que no sólo se pretende seleccionar a candidatos adecuados, sino que ello debe realizarse dentro de un marco regulatorio que no es dable desconocer (6.2), puesto que garantiza derechos de los ciudadanos en armonía con la cobertura de las necesidades de la Administración.

6.2. LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA AGE: PROCESO SINGULARMENTE ENMARcado POR DETERMINANTES NORMATIVOS.

Los principios a que debe atenerse la selección de personal público para la AGE y sus organismos están consolidados en la normativa de nuestro país, partiendo de los parámetros que plantea la Constitución Española de 1978 en los artículos 23.2 y 103.3, especialmente relevantes puesto que introducen aquellos que deben garantizar los procesos selectivos: la igualdad, el mérito y la capacidad. Asimismo, debe destacarse el artículo 149.1.18, en cuanto otorga al Estado la competencia exclusiva sobre el régimen estatutario de los funcionarios.

El artículo 23.2 establece que “los ciudadanos (...) tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes”; en tanto que el artículo 103.3 expresa que “La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”. Y, en fin, el artículo 149.1.18 determina que el Estado tiene competencia exclusiva sobre “las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas”²⁹.

Del contenido expresado por estos artículos, junto con la interpretación jurisprudencial de los mismos por parte del Tribunal Constitucional, emergen unas consideraciones de alto valor para el ciclo selectivo en el ámbito público:

- a) El derecho de acceso a la función pública no es derecho a desempeñar funciones determinadas sino garantía de igualdad de oportunidades, es decir, que todos los ciudadanos tengan posibilidad igual si se cumplen los requisitos legales no discriminatorios³⁰.
- b) Se impide a los poderes públicos exigir requisitos no relacionados con el mérito y la capacidad y por lo tanto la selección y posterior acceso sólo son legítimos si los requisitos sirven para constatar el mérito y la capacidad, mediante su adecuada valoración³¹. Existe por consiguiente una clara interconexión entre los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución. Y por ello la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha dispuesto que “...la igualdad que la Ley ha de garantizar en el acceso a las funciones públicas tiene, por otra parte, un contenido material que se traduce en determinados condicionamientos del proceso selectivo y, de manera especialmente relevante, el que las condiciones

²⁹ Véase el articulado y una sinopsis explicativa en <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/>

³⁰ STC 47/1990, de 20 de marzo

³¹ SSTC 193/1987, de 9 de diciembre; 206/1988, de 7 de noviembre; 67/1989, de 18 de abril; 27/1991, de 14 de febrero y 215/1991, de 14 de noviembre

y requisitos exigidos sean referibles a los principios de mérito y capacidad, pues, aunque la exigencia de que el acceso a la función pública se haga conforme a los mencionados principios figura en el artículo 103.3 de la Constitución y no en el artículo 23.2 de la Constitución, la necesaria relación recíproca entre ambos preceptos constitucionales, que una interpretación sistemática no puede desconocer, autoriza a concluir que, además de la definición genérica de los requisitos o condiciones establecidas para aspirar a los distintos cargos y funciones, el artículo 23.2 de la Constitución impone la obligación de no exigir para el acceso a función pública requisito o condición alguna que no sea referible a los indicados conceptos de mérito y capacidad..."³².

- c) Las normas de acceso serán generales y abstractas, no *ad personam*³³; y los méritos exigidos objeto de valoración han de corresponderse con el cargo a desempeñar³⁴.
- d) La aplicación del derecho de acceso tiene amplio alcance, pues abarca desde su consideración por las normativas afectadas, al conjunto del ciclo selectivo y, consecuentemente, a las convocatorias mismas de los procesos de selección que operan como regla de cada oposición. Las siguientes normas se han visto especialmente afectadas: la Ley 53/1984, de 2 de diciembre, sobre Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, la Ley 30/1984, de 2 de agosto de medidas para la reforma de la función pública, en lo que se mantiene vigente, y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP en lo sucesivo).
- e) Y, para concluir, en cumplimiento de la competencia atribuida al Estado en virtud del artículo 149.1.18ª y de la reserva de ley prevista en el artículo 103.3, ambos de la Constitución, actualmente se encuentra en vigor la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el EBEP y parcialmente la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Es relevante hacer notar que los principios de igualdad, mérito y capacidad, deben incorporar la necesaria transparencia y publicidad, y que este aspecto ha sido incluido en el artículo 52.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común³⁵, así como en los principios rectores que deben regir el acceso al empleo público de acuerdo con el artículo 55 del EBEP.

Artículo 55. Principios rectores

³² STC 138/2000, de 29 de mayo

³³ SSTC 148/1986, de 25 de noviembre y 127/1991, de 6 de junio

³⁴ SSTC 148/1986, de 25 de noviembre y 193/1987, de 9 de diciembre

³⁵ "Para que produzcan efectos jurídicos las disposiciones administrativas habrán de publicarse en el Diario Oficial que corresponda"

1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.
2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:
 - a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
 - b) Transparencia.
 - c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
 - d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
 - e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
 - f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

En este mismo Estatuto, a los efectos que tanto importan a nuestra investigación, se refuerza la necesaria adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar profesionalmente por parte del empleado seleccionado, lo que se apuntala en su artículo 61.2 del propio EBEP, estableciendo que los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas. No en vano, entre los principios rectores del artículo 55 citado, aparece la necesidad de garantizar “la adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar”.

Y, siguiendo con el EBEP, se recogen asimismo los objetivos e instrumentos de planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas (artículo 69), así como el concepto de OEP (artículo 70). En efecto, de acuerdo con el artículo 69, la planificación de recursos humanos tendrá como objetivo “contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad”. Las Administraciones podrán aprobar Planes para la ordenación de su personal, que incluyan medidas como el “análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos”, las previsiones sobre sistemas de organización y modificación de estructuras de puestos, de movilidad, de promoción, formación y movilidad forzosa, etc.

Respecto de la OEP, el artículo 70 la concibe como “las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso”. Además, su publicación será anual,

deberá ser publicada en el Diario oficial que corresponda y podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos. También se prevé en el EBEP el marco temporal en que deberá resolverse la OEP (3 años).

Y finalmente, y pensando específicamente en la OEP de cada año, son muy relevantes las leyes anuales de presupuestos, en que se establecen los límites e instrucciones generales que regirán la elaboración de la Oferta de Empleo Público del ejercicio correspondiente y, en su caso, se especificarán los sectores y administraciones a los que se aplicarán criterios excepcionales; aspectos que se sustancian en los Reales Decretos del Ministerio de Hacienda en que se concreta la OEP anual³⁶.

Una vez resaltados y descritos los aspectos normativos e institucionales más relevantes del proceso de selección, nos cumple centrarnos en el ciclo selectivo con su complejidad y fases, apoyándonos en este caso en las entrevistas en profundidad realizadas a personal directivo y técnico de varias unidades consideradas críticas por sus funciones en el proceso selectivo.

6.3. EL ANÁLISIS DEL CICLO SELECTIVO A PARTIR DE LAS ENTREVISTAS.

Durante los últimos meses de 2012 y principios de 2013 se ha entrevistado a personal directivo y técnico de las siguientes unidades:

- Subdirección General de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones. (Dirección General de la Función Pública. Ministerio de Hacienda). (En lo sucesivo, Subdirección de Planificación)

- Subdirección General de Gestión de Procedimientos de Personal (Dirección General de la Función Pública. Ministerio de Hacienda). (En lo sucesivo, Subdirección de Gestión de Procedimientos)

- Subdirección General de Recursos Humanos (Departamento de servicios y coordinación territorial. Subsecretaría del Ministerio de Hacienda). La persona entrevistada tuvo responsabilidades directivas en la Subdirección General de Gestión de Procedimientos de Personal en la DGFP. (En lo sucesivo, Subdirección de RRHH)

- Subdirección General de Organización y Procedimientos (Dirección General de Modernización Administrativa, procedimientos e impulso de la administración electrónica. Ministerio de Hacienda). (En lo sucesivo, Subdirección de Organización)

El análisis de ciclo selectivo, que comienza por una fase de detección de necesidades y que abarcaría en principio hasta la adjudicación final de destinos,

³⁶ Entrevista a Subdirección de Planificación

sugiere que predomina el trazo grueso, sobre todo inicialmente, habida cuenta de que desde que las necesidades son sentidas hasta que finalmente se proveen los puestos con funcionarios de nuevo ingreso, han podido transcurrir años. Ello implica que las necesidades hayan podido cambiar, la estructura ministerial variar, que los considerandos económicos y financieros sean distintos a los iniciales o incluso que alguna unidad haya podido desaparecer.

El alto grado de indefinición que rodea el ciclo selectivo ha hecho que algunos de los entrevistados plantearan que en la AGE se hace “planificación hacia atrás”. Más que de las necesidades, es prioritario conocer con qué recursos se cuenta, cuánto se puede gastar, para a partir de ahí construir. Importa por lo tanto la existencia de necesidades, de cargas de trabajo, la aplicación de métodos técnicos, pero más aún comprender que el ciclo selectivo no es simplemente una cuestión de racionalidad técnica, sino un sutil proceso cuya planificación incorpora necesidades sentidas, decisión política y condicionantes económicos. Y a partir de ello se construye los procedimientos y plazos, presupuestos, procedimientos selectivos, etc.³⁷.

Por mor del objeto de nuestro análisis, pedimos que los entrevistados focalizaran sus reflexiones en la detección de necesidades (6.3.1), la aplicación de las técnicas de selección (6.3.2) y, para concluir en la adjudicación final de destinos (6.3.3). Asimismo, se realizará una breve valoración del modelo selectivo aplicado para finalizar este apartado (6.3.4).

6.3.1. La detección de necesidades.

Para esta parte, los entrevistados se centraron en el proceso de detección de necesidades y los actores intervinientes (a), los medios utilizados y aspectos que intervienen en la decisión final de convocar unas plazas u otras (b), y en realizar una valoración final del sistema (c).

a) El proceso y los actores.

El proceso comenzaría en los ministerios y organismos públicos de la AGE en cuyo seno se percibirían las necesidades de personal y finalizaría con la aprobación por parte del Gobierno de la OEP. Lo que, sintéticamente, daría lugar a un conjunto de ámbitos de negociación e intervención de actores que podrían condicionar las plazas ofertadas, en que destaca por su relevancia la Dirección General de la Función Pública. De forma esquemática se nos refirió así en la entrevista al personal directivo de la Subdirección de Planificación:

- 1) Los Ministerios y Organismos Públicos de la AGE formulan sus peticiones y la Subdirección de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones las analiza.
- 2) Los Sindicatos, a través de las comisiones técnicas dependientes de la Mesa General de Negociación de la AGE, exponen sus posturas y demandas sobre el

³⁷ Entrevista a Subdirección de RRHH

borrador de OPE. En general, los Sindicatos siempre presionan para aumentar el número de plazas a convocar y para se aumente la promoción interna, pretendiendo a su vez que ésta bascule más hacia los cuerpos generales que especiales. En estos tiempos de crisis, se reconoce que con los sindicatos se “negocia” entre comillas, porque es difícil negociar algo cuando se trata de reducir presupuestos y partidas. Se les expone cómo va el RD de OEP y se les da información. También se les piden propuestas para el año siguiente.

- 3) Las Asociaciones de Cuerpos de la AGE, en especial FEDECA, la Federación de Asociaciones de los Cuerpos Superiores de la AGE, intentan influir sobre la composición de la OEP., normalmente mediante reuniones informales. También abogan porque las convocatorias respeten los puestos de estructura y con funciones estratégicas, reservando su cobertura en mayor medida por promoción interna y menor en convocatoria libre.
- 4) La Subdirección de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones filtra, con criterios técnicos, las peticiones de los Ministerios: a partir de registros documentales, estudios e informes de los distintos Cuerpos de la AGE, se analiza la evolución de distintas variables relativas al número de efectivos, cargas de trabajo, previsión de las bajas por jubilaciones en los próximos 5 años, y datos similares³⁸. En general, esta subdirección realiza una función de control técnico de las peticiones de los ministerios y organismos, e informa las convocatorias como paso previo a su eventual aprobación.
- 5) Reunión de la Comisión Superior de Personal: A la reunión anual de esta Comisión en que se trata la Oferta de Empleo Público suelen asistir los Subsecretarios de los distintos Departamentos para defender sus peticiones y también la Subdirección de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones. En el seno de la Comisión se elabora el borrador de Real Decreto de la OEP. La postura que defiende la Subdirección de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones se apoya en criterios técnicos (estudios, informes de los distintos Cuerpos afectados y diagnósticos de necesidades de los departamentos), programas presupuestarios (planes y programas ejecutivos asignados a los departamentos) y de coste de los procesos selectivos (por ejemplo, el número crítico de plazas a convocar es 5; un número menor no es viable por ineficiencia económica).
- 6) La Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios: estudia y, en su caso, modifica el borrador de la OEP elaborado por la Comisión Superior de Personal. Los cambios suelen afectar más al anexo (donde vienen las plazas) que a la literatura de la OEP; ésta es importante, pues es donde se incluyen

³⁸ A pesar de nuestro interés por consultarlos, no se nos dio acceso a estos informes que sustentan y argumentan la planificación, por lo que desconocemos la metodología, técnicas y criterios de análisis que se utilizan. La información que se nos proporcionó alude a que se trata de “un instrumento propio, que identifica los puestos/plazas, las cargas de trabajo, la previsión en el corto y medio plazo (no más de 5 años) de bajas por jubilaciones en el Cuerpo. Ese instrumento consiste en un modelo estadístico de cargas de trabajo que se complementa con datos obtenidos del Registro Central de Personal” (Entrevista Subdirección de Planificación).

instrucciones en materia de movilidad, reingreso, etc.³⁹.

- 7) El Consejo de Ministros: el documento formalmente se presenta como propuesta del Ministro correspondiente y normalmente es aprobado (sólo en ocasiones muy excepcionales sufre modificaciones).

b) Los métodos utilizados para detectar y filtrar necesidades.

En el entorno público las decisiones políticas son muy relevantes; ello implica que a pesar de que existen técnicas y metodologías de planificación de recursos humanos, útiles para determinar las necesidades reales cuya cobertura debe realizarse vía OEP para funcionarios de nuevo ingreso, finalmente diversos considerandos no objetivables pueden llevar a que las plazas que aparezcan en la OEP sean muy distintas a aquellas que inicialmente dieron lugar al inicio del proceso.

A ello coadyuva sin duda el hecho de que las OEP como proceso suelen durar varios años, y las necesidades originales han podido cambiar, desaparecer estructuras preexistentes o, incluso, cambiar la voluntad política sobre los distintos destinos a apuntalar. La concreción de esos factores o sectores prioritarios aparece establecida en la OEP y, particularmente, en la Ley de Presupuestos⁴⁰.

Aunque con diferentes matices, todos los entrevistados especificaron la importancia de la decisión política en el resultado final de las plazas a convocar en la OEP. Sin embargo, también se enunciaron diferentes recursos técnicos que permitían realizar una muy básica planificación de personal. Vamos a citar algunos de los más destacables.

En primer lugar, la coordinación interna, seleccionando y discriminando las necesidades más prioritarias y trasladándolas al ámbito que debe impulsar el proceso para su cobertura, en constante confrontación con otras necesidades planteadas por otras unidades o ministerios.

En segundo lugar, el uso de herramientas técnicas planteado por el personal directivo entrevistado de la Subdirección de Planificación, al referirse a un instrumento propio del que dispondría su Subdirección General, con un fuerte componente estadístico, que identifica los puestos/plazas, las cargas de trabajo, la previsión en el corto y medio plazo (no más de 5 años) de bajas por jubilaciones en el Cuerpo, etc. El uso de estos instrumentos, siendo necesarios y útiles, no deja de provocar matizaciones constantes por parte de los entrevistados. Se plantea que en la AGE se utiliza tanta ciencia como en cualquier empresa avanzada; pero rápidamente se especifica la relevancia de los condicionantes políticos y económicos. En los entornos homogéneos, contrastables y comparables, hay tecnología para planificar cargas de trabajo y dotaciones de manera fácil; sin embargo, buena parte de los funcionarios de los cuerpos superiores de la AGE trabajan en entornos heterogéneos con un fuerte

³⁹ Se hace notar que esas instrucciones no representan un reglamento ejecutivo de la ley, sino que son indicaciones de intendencia y ordenación de los procesos selectivos. No desarrollan el EBEP (Entrevista a Subdirección de Planificación).

⁴⁰ Entrevista Subdirección de Gestión de Procedimientos

componente político (Cuerpo Diplomático, Técnicos Superiores de la Administración Civil del Estado, etc.) y aquí la determinación de las cargas y dotaciones no puede ser tan científica⁴¹. También se alude a que hay que diferenciar entre cuerpos generales y especiales. Para los cuerpos generales la cuestión es más compleja, por el tipo de competencias que tienen, ser universos más amplios, etc.⁴²

En cualquier caso, como se ha referido, La OEP empieza con mucha antelación, a veces varios años antes de que culmine el procedimiento, y las necesidades han podido evolucionar y cambiar. Por eso se la utiliza como referencia, pero lejana. Favorece el hecho de que la oferta se haga para cuerpos, con lo que las peticiones concretas son meras referencias⁴³.

Además de ello hay otros aspectos limitantes. Por ejemplo, la necesidad de eficiencia, lo que implica un número mínimo de plazas a convocar para que sea viable (5); y otro, la necesidad de que en la convocatoria exista un equilibrio entre los distintos ministerios.

c) Valoración del sistema descrito

Como valoración final, el entrevistado más cercano a esta fase de detección de necesidades (Subdirección de Planificación), enfatiza positivamente el balance de esta forma de trabajar, puesto que estima que sí da respuesta a las necesidades de los ministerios y organismos públicos de la AGE. Insiste en que tiene que haber un órgano que decida, con criterios técnicos, en este caso la Dirección General de la Función Pública, de la que forma parte la Subdirección de Planificación. Esta Dirección se nutre de informes de otras unidades (por ejemplo, de la Secretaría de Estado de Presupuestos, del Registro Central del Personal, etc.) y de las necesidades detectadas. También realiza un seguimiento del estado de tramitación y gestión de los distintos procesos selectivos, llamando la atención de los ministerios para que cumplan los plazos. Otros entrevistados, sin embargo, dan una gran importancia al entorno heterogéneo y político en que se mueve la selección de personal en la AGE, lo que ocasiona que los resultados de la aplicación de esos métodos no sean tan objetivos como habría de esperarse.

⁴¹ Entrevista a Subdirección de RRHH. En esta entrevista se enfatizó en que para “aquello en que la Administración se parece al Corte Inglés, la Administración dispone de instrumentos de medición contrastados. En los entornos homogéneos, contrastables, hay tecnología para hacerlo. El problema se plantea cuando uno se mueve en entornos heterogéneos con fuerte componente político”.

⁴² Entrevista a Subdirección de Gestión de Procedimientos

⁴³ Entrevista a Subdirección de Gestión de Procedimientos.

6.3.2. La aplicación de las técnicas de selección: oposición, concurso y concurso-oposición. El curso selectivo.

En general, para los cuerpos en que se centra este estudio, todos los entrevistados enfatizan la importancia de la oposición en tanto técnica de selección. Es la que mejor garantiza la igualdad en el acceso y en general se le ven importantes virtudes. También se defiende con unanimidad por parte de los entrevistados que la selección se realice por cuerpos y no por puestos; ello dota al sistema de una gran flexibilidad (lo que en cierto modo contradice la tan nombrada rigidez con que se estigmatiza la gestión de personal en el ámbito público). Sin embargo, no existe la misma unanimidad a lo hora de valorar si el proceso selectivo debe tener en cuenta las funciones, requerimientos y responsabilidades de los puestos de trabajo a cubrir.

Desde el punto de vista técnico, la Subdirección de Planificación se encarga de visar las bases de los procesos selectivos. Existen unas bases tipo, que sirven de modelo. También revisan los temarios y en dicha unidad informan los de los cuerpos generales. Los temarios los proponen los ministerios u organismos con vacantes a cubrir; en general son continuistas y se pide que se justifiquen los cambios. Lo mismo respecto a la aplicación de las técnicas selectivas si hay cambios de una convocatoria a otra; esencialmente se fijan en que los cambios sean coherentes con las funciones de los cuerpos objeto de la oferta de empleo⁴⁴.

Los entrevistados en este apartado se centran en las disfunciones y mejoras que podría tener la aplicación de las técnicas de selección.

Una disfunción muy relevante a nuestros efectos, es el reconocimiento de que los requerimientos y tareas concretas de los puestos de trabajo no se tienen en cuenta en las bases que guían el proceso selectivo. También se afirma que se da un problema de distorsión entre las funciones generales de los cuerpos y las que se realizan en los puestos de trabajo de adscripción. Pero a pesar de ello, se defiende que estamos en un modelo mixto (de puestos y cuerpos), muy flexible, que permite la profesionalización a través de la ocupación de los distintos puestos de trabajo. De manera que si hay problemas iniciales en el desempeño, o cosas que no sabe el funcionario, éste lo puede aprender a lo largo de su carrera⁴⁵.

También se alude a que los procesos deberían ser más prácticos y vinculados a las funciones de los cuerpos. Las oposiciones podrían ser menos teóricas y el resto de pruebas y cursos más prácticos, y a ello se podría llegar sin modificar la ley.

También se podrían reducir en algunos casos el número de temas a preparar, pero se reconoce que, a este respecto, existe una guerra tácita entre cuerpos; casi todos piensan que cuanto más temas haya, más prestigio tiene el cuerpo convocante

⁴⁴ Entrevista a Subdirección de Planificación.

⁴⁵ Entrevista a Subdirección de Planificación

y, además, los tribunales, cuando se han pronunciado sobre el particular, se han resistido a reducirlos⁴⁶.

Se señalan como aspectos mejorables que los procesos duren lo menos posible, que haya regularidad en las convocatorias, que los tribunales mantengan criterios similares para todos los candidatos y que los cursos selectivos, cuando éstos existen, lo sean realmente⁴⁷. En ocasiones estos cursos además son poco prácticos. No obstante, y si bien el aspectos formativo y selectivo sean mejorables, se incide por algún entrevistado⁴⁸ en que lo que aportan es de gran interés: completan los conocimientos no recogidos en la oposición, o la intensidad de los mismos; inculcan valores a los candidatos; los socializan y dan acceso a un elenco de contactos informales muy valioso que después se aprovecha en el ejercicio profesional.

Con todo, se defienden las técnicas de selección existentes, sobre todo si no pueden hacerse pruebas de personalidad. Por una parte, porque respetan mejor que otras pruebas el principio de igualdad de oportunidades para el acceso al empleo público; y, por otra, porque recogen aspectos relevantes de la personalidad de los candidatos (disciplina, esfuerzo, vocación, etc.). Y ello a pesar de reconocer que existen nuevas posibilidades, como las pruebas de competencias con simulador, que permite realizar un diagnóstico personal y de promoción respecto de relevantes competencias, en la línea del estudio Delphi⁴⁹.

6.3.3. La adjudicación definitiva de destinos

La adjudicación de destinos se produce al final del proceso de selección, y diferencia al menos dos actividades: por una parte, la concreción de los puestos/plazas que van a ser finalmente objeto de cobertura (a); y, por otra, la determinación de qué puesto/plaza corresponde a cada uno de los candidatos aprobados (b). Y también en esta parte se reseñan algunos aspectos mejorables (c).

Respecto del primer aspecto, los puestos/plazas objeto de cobertura, cabe reseñarse que es éste el momento en que se realiza la detección real de necesidades. Se da por descontado que dada la duración de los procesos selectivos, y que la planificación se ha realizado con mucha anterioridad, pueden haberse producido cambios que alteren las necesidades sentidas en su momento. Se requiere “capacidad de adaptación a la dinamicidad de la política, puesto que es frecuente que la OEP de un año se haya empezado dos antes, lo que puede hacer que las necesidades se hayan convertido en prehistoria según cambian las cosas en nuestros días”⁵⁰.

⁴⁶ Entrevista a Subdirección de RRHH

⁴⁷ Se citan como excepciones los del Banco de España o de la Escuela de Inspección de Trabajo.

⁴⁸ Entrevista a Subdirección de RRHH

⁴⁹ Entrevista a Subdirección de RRHH

⁵⁰ Entrevista a Subdirección de RRHH.

a) La concreción de las vacantes concretas objeto de cobertura

Respecto de las vacantes concretas que se pueden ocupar, la Dirección General de la Función Pública (a través de la Subdirección general de procedimientos de personal) desempeña un rol orientador. Para ello se tienen en cuenta varias consideraciones: las condicionantes de la OEP y de la Ley de Presupuestos, mantener la capilaridad de la AGE (que la AGE llegue a todos los sitios), si se desplaza o no a trabajadores interinos (se entiende que en época de crisis es más eficiente ocupar plazas desempeñadas por interinos)... Se oye especialmente a todos los ministerios en lo relativo a la adscripción de plazas en los mismos de los cuerpos generales; sin embargo, respecto de los cuerpos especiales la decisión final radica en los ministerios directamente responsables⁵¹.

En todo caso, se insiste en que no hay un botón que se apriete y determine cómo va a ser la oferta final; al contrario, las vacantes objetos de cobertura dependerán de las necesidades iniciales, la evolución y la decisión política y técnica.

También se estima importante en la decisión de cobertura la visión que se tenga de qué es un funcionario de nuevo ingreso y qué es un puesto adecuado para un funcionario de nuevo ingreso. No es lo mismo que se visualicen los puestos de nuevo ingreso como de aprendizaje, entrenamiento y lugar de socialización inicial, a que se les otorgue un perfil ejecutivo y responsable inmediatamente. A estos efectos, se diferencia sustantivamente entre los puestos adscritos a cuerpos generales del grupo A1 (por ejemplo el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado – coloquialmente, TAC), respecto de los especiales (como puede ser el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la AGE –informalmente, TIC). En el primer caso se estima que el destino final de los TAC es ocupar puestos de estructura, y por lo tanto tendrán amplia movilidad, en tanto que los TIC tienen su espacio funcional más acotado y vinculado a un ámbito técnico concreto.

Sobre los puestos de primer destino, un entrevistado⁵² se cuestiona qué es más importante, que los funcionarios de nuevo ingreso realicen una gestión técnica inmediatamente o que conozcan y comprendan el entorno en que se mueven. También duda sobre qué principio debe prevalecer en la decisión: el de igualdad de acceso o el de eficiencia. Sin embargo, estima que los puestos de primer destino deben tener un componente horizontal, pero matizando que puede ser peligroso que asuman mucha responsabilidad. No se considera que las prácticas realizadas en los cursos selectivos sean suficientes para asumir inicialmente la complejidad de un puesto de responsabilidad.

Otro aspecto en que se insiste es si un perfil poco especializado en las primeras adjudicaciones de puestos no comporta un exceso de rotación y, por lo tanto, disminución de la eficacia. El asunto no está resuelto ni tiene los mismos efectos para todos los cuerpos. Por ejemplo, se estima que en los especiales la rotación es menor pero con mayor incidencia que en los generales. Se considera que la no especialización

⁵¹ Entrevistas a Subdirección de Gestión de Procedimientos y a Subdirección de RRHH

⁵² Entrevista a Subdirección de RRHH

tiene un coste (el aprendizaje cometiendo errores), pero que un exceso de especialización también; además, en el caso de los TAC, cualquier miembro sabe que en su puesto tendrá atribuciones sobre aspectos financieros (se gestionan grandes presupuestos), proyectos normativos (realización de informes), respuestas a preguntas parlamentarias y gestión de personal (actividades de formación y bienestar social, etc.)⁵³.

Para no generar distorsiones ni inequidades, se pretende que los niveles de destino y el complemento específico de entrada sean similares para todos los puestos de nuevo ingreso. Reconocen alguna diferencia en los A2, pero especifican que si el específico del puesto es menor, habitualmente es porque tienen compensaciones a través de otros conceptos (productividad) que son más altos. Citan como ejemplo la Seguridad Social. El nivel de complemento de destino de los TAC de nuevo ingreso es 20 (todos el mismo); de los TICs es 18. Explican que la promoción de los TIC es más reducida y difícil que la de otros colectivos, dado el carácter específico de sus tareas⁵⁴.

En cualquier caso, se refuerza la idea por parte de los entrevistados de que la Dirección General de la Función Pública es la unidad de referencia para esto, puesto que tiene acceso a informaciones y recursos respecto de la oferta, autorizaciones, movilidad, etc. Esa relevancia propicia que sobre la misma se vuelquen no pocas presiones de los actores implicados y que precisamente gestionar esa presión sea una parte de su trabajo⁵⁵.

b) La adjudicación de vacantes a candidatos aprobados

La determinación de las vacantes susceptibles de ser ocupadas por los candidatos se realiza al final del proceso, con la publicación de la oferta de destinos. Los candidatos para elegir deben investigar un poco. En principio no saben nada de las retribuciones, sólo los datos que aparecen en la RPT. Desde la Subdirección general de procedimientos de personal se les orienta, mediante reuniones en el INAP (esto para los A1 y A2). En general, se les dice que vayan a los ministerios, si puede ser en grupo, mejor, y que allí pregunten sobre los puestos. Desde la publicación de la oferta de destinos, el plazo es escaso para elegir, apenas 8 o 10 días, por lo que deben darse prisa.

No es fácil conocer las motivaciones que guían las elecciones de los candidatos. Parece ser que dan mucha importancia a la localidad (en primer lugar, deben pensar si quieren Madrid o fuera de Madrid, y en este último caso dónde, para acercarse al máximo a sus deseos), las oportunidades de carrera, el tipo de puesto ofertado (esto más para los TIC, pues pueden tener experiencia y formaciones diversas: por ejemplo en sistemas o programación), etc⁵⁶. Otro entrevistado⁵⁷ cita como motivaciones de

⁵³ Entrevista a Subdirección de RRHH

⁵⁴ Entrevista a Subdirección de Gestión de Procedimientos

⁵⁵ Entrevista a Subdirección de Gestión de Procedimientos

⁵⁶ Entrevista a Subdirección de Gestión de Procedimientos

elección un cierto romanticismo, motivaciones vitales (cercanía de los hijos, de la familia), búsqueda de buen ambiente de trabajo (que no esté viciado), que no haya ni excesivo pero tampoco escaso trabajo...Se insiste en que la decisión basada en aspectos funcionales es más compleja para los cuerpos generales que para los especiales, pues éstos tienen asignadas funciones específicas (por ejemplo, en un puesto de interventor se sabe que se controla el gasto).

Respecto al procedimiento de asignación, predomina la petición a partir de la prelación determinada por la puntuación obtenida en el proceso selectivo. Desde la Subdirección de procedimientos de personal se explica que en algunos casos (al menos para los A2⁵⁸) se intenta realizar una encuesta previa sobre preferencias de destinos, especialmente útil para los que se van fuera de Madrid. El objetivo es que, en caso de que en una Comunidad Autónoma haya varios destinos, se priorice el que quiere el candidato, intentando reducir la rotación. Ponen un ejemplo en que se oferta un destino en Cuenca, pero si al final un candidato quiere ir a Toledo y allí se detectara una necesidad, finalmente tendría posibilidades de ir a Toledo, de manera que se evitarían rotaciones costosas y donde, además, podría esperarle una carrera más prometedora. Respecto de esa encuesta previa y la adjudicación final de destinos, el puesto no se guarda si algún candidato lo elige previamente en el momento final, de acuerdo con la puntuación en el proceso selectivo, aunque no lo hubiera reflejado en el sondeo previo. Los destinos para los grupos C1 y C2 se publican sin más en el BOE, y los nuevos funcionarios eligen, al parecer, teniendo muy en cuenta la retribución variable, horarios, lugar y, a veces, el prestigio del ministerio.

Lo anterior nos induce a pensar que los candidatos tienen algún peso en el proceso de adjudicación, al menos en los cuerpos A1 Y A2, más allá de la mera elección de destinos según la prelación surgida de la puntuación. A ello contribuye también la existencia informal del “pacto”, sistema que permitiría un reparto negociado de destinos entre los candidatos y que se sustanciaría en el curso selectivo. En todo caso, los entrevistados no creen que existan esos acuerdos con carácter general y expresan que, en caso de duda, se impone la petición de acuerdo con la puntuación obtenida en el proceso selectivo, con lo que no hay garantía de que lo pactado finalmente sea respetado⁵⁹.

c) Aspectos mejorables

Como se ha explicado previamente, existe preocupación respecto de los puestos de primer destino. Los entrevistados estiman que deben detectarse mejor y que no es bueno dar demasiada importancia a la asignación inicial del mismo (son puestos de aprendizaje). Quizás deba hacerse más énfasis en el “mentoring”. También se podría incentivar el desarrollo del trabajo en el puesto y la incorporación de

⁵⁷ Entrevista a Subdirección de RRHH

⁵⁸ Buena parte de los aprobados al Cuerpo de Gestión de la AGE deberá de desempeñar su puesto fuera de Madrid, habida cuenta de las funciones que desarrollan, por ejemplo, en unidades de Tráfico y en el Servicio Público de Empleo.

⁵⁹ Entrevista a Subdirección de RRHH

experiencias que refuercen los valores éticos. Parece indispensable realizar evaluaciones de los puestos iniciales: qué ha ocurrido, puntos fuertes y mejorables, preguntando a receptores y ocupantes transitorios.⁶⁰

Otro aspecto mejorable tiene que ver con la obtención de información y su explotación en tiempo útil para alimentar el proceso de adjudicación. A pesar de lo comentado por los responsables de la subdirección de planificación de la DGFP, que indicaba la existencia de herramientas estadísticas con informaciones respecto de las cargas de trabajo, diagnósticos y proyecciones, el personal directivo y técnico entrevistado procedente de la Subdirección de procesos de trabajo insiste en que “necesitan más información sobre las cargas de trabajo, los flujos de personal, métodos para explotar los datos informáticos (no siempre los pueden utilizar y cruzar), conocer por qué cambian las necesidades o aparecen vacantes (¿cambios de equipos?, ¿cambios de puesto?, ¿disminución de cargas de trabajo?, etc.), en definitiva, sí hay motivos de fondo en los cambios”. Además, refieren que a partir del nombramiento se pierde la información sobre lo que ocurre en el puesto. Y finalizan apuntando que sería deseable superar los datos escasos que proporciona la RPT, ya que ello mejoraría la adjudicación evitando situaciones en que los candidatos se sorprenden en su primer destino⁶¹.

6.3.4. Valoración global del modelo aplicado al ciclo selectivo

En general, todos los entrevistados han mostrado una gran confianza en los resultados del proceso selectivo, al que respaldan en sus fundamentos, a pesar de que en la práctica se da mucha más importancia a los cuerpos y sus funciones que a los requisitos concretos y tareas de los puestos a desempeñar. Cabe recordar aquí lo especificado por el artículo 61.2 del EBEP: “Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas”, con lo que el contraste entre lo pretendido por el artículo y la realidad explicada por los interlocutores es notable.

A grandes rasgos, todos opinan que la gestión a través de los cuerpos es muy relevante para el éxito del proceso, a pesar de reconocer que el modelo de función pública español es mixto, asignando determinadas funciones a los cuerpos, pero otorgando el protagonismo a los puestos de trabajo.

Para algún entrevistado⁶², es difícil para el modelo español prescindir de los cuerpos. Aportan ventajas (depósitos de conocimientos y “savoir faire”; estabilidad frente a los políticos y el devenir político; flexibilidad...) pero también desventajas

⁶⁰ Entrevista a Subdirección de RRHH

⁶¹ Se cita como ejemplo los candidatos aprobados del cuerpo de gestión que eligen en primer destino la Policía Nacional y con los que, con frecuencia, se genera una situación en que nadie sale beneficiado: los funcionarios del Grupo A2 se frustran porque les ponen a expedir DNI y los responsables policiales preferirían administrativos o auxiliares administrativos, dada la naturaleza de las tareas. Esto en entrevista a Subdirección de Gestión de Procedimientos.

⁶² Entrevista a Subdirección de RRHH

(grupos de poder al margen de la democracia; escasa regulación y poco conocimiento de su imbricación con el proceso de toma de decisiones, al que pueden distorsionar). Por otra parte, también se defiende que, frente a los mitos, el modelo es muy flexible. Por ejemplo, respecto del ajuste del sector público empresarial, que a sus ojos cuesta mucho dinero y tiempo con resultados mediocres, en algunas CCAA se puede hacer la racionalización del empleo público con coste cero, simplemente eliminando interinos (sin derechos ni indemnización).

También se alude a que realmente el modelo es de cuerpos, no de puestos. La normativa ha intentado que sea de puestos, pero se ha demostrado que no funciona. Según su criterio⁶³, los laborales, que ocupan puestos, generan más rigidez y, además, el esfuerzo de selección que exigen es muy superior a las funciones que realizan. Sin embargo, a su juicio, la mejor selección debe tener en cuenta las funciones de los puestos a ocupar y que los cuerpos (no los grupos) forman parte del subconsciente colectivo y garantizan una sólida preparación.

Por otra parte, se estima que los candidatos finalmente seleccionados incorporan virtudes (capacidad de trabajo, espíritu de servicio público, etc.), aunque se pueden escapar aspectos psicológicos. Los problemas parciales de ajuste de la persona al puesto, para ellos no son problema del proceso selectivo, pues lo que se selecciona son perfiles, y después los candidatos deben adaptarse y ser polivalentes. Se defiende que la oposición selecciona perfiles tipo, y que la experiencia previa no siempre es óptima, pues han podido adquirirse vicios.

Se insiste a que, mediante el proceso, y particularmente en el curso selectivo, los candidatos hacen cuerpo, se impregnan de la cultura de la organización, conocen a compañeros y se socializan⁶⁴.

Algunos aspectos mejorables a añadir a los ya especificados en otros apartados son los siguientes:

La necesidad de mejorar los recursos que permiten realizar diagnósticos, planificar y adoptar decisiones, particularmente los estadísticos. La Administración dispone de instrumentos técnicos, pero podrían ser mejores y de más fácil aplicación. Se recuerda que la AGE es especialmente buena en planificación y presupuestación (número de variables atendidas, dimensiones a considerar, sistema de clasificación, dinero a gestionar etc.), por lo que acaso podrían perfeccionarse los recursos técnicos existentes e importar otros.

También debería considerarse, además de garantizar en general los principios constitucionales, hasta qué punto el sistema es sostenible para los opositores y las pruebas son equitativas. Se cita que el Tribunal Supremo anuló un RD de oferta de empleo pública porque incluía criterios que minusvaloraban las pruebas memorísticas, defendiendo que éstas son más equitativas. En esta línea, también sería bueno reequilibrar el coste de la formación entre la Administración y el candidato.

⁶³ Entrevista a Subdirección de RRHH

⁶⁴ Lo que se remarca especialmente en la entrevista a Subdirección de Gestión de Procedimientos

Respecto de los candidatos, se estima que se han roto dos pactos tácitos: en primer lugar, con los interinos, que asumían que trabajarían con menos derechos pero que al final se consolidaban en la Administración (vía valoración de la experiencia, etc.); en segundo, con los opositores, quienes al no convocarse plazas en los últimos años, se pensarán si prepararlas en el futuro, lo que probablemente afectará a la calidad de los que se presenten.

A pesar de ello, en su conjunto, la tónica dominante por parte de los entrevistados es su defensa del ciclo selectivo y los procedimientos y valores implícitos. Incluso de manera directa, alguno de ellos se considera a este respecto “conservador”, explicando que es necesario no cambiar nada salvo que exista constancia y evidencia de que es para mejorarlo.

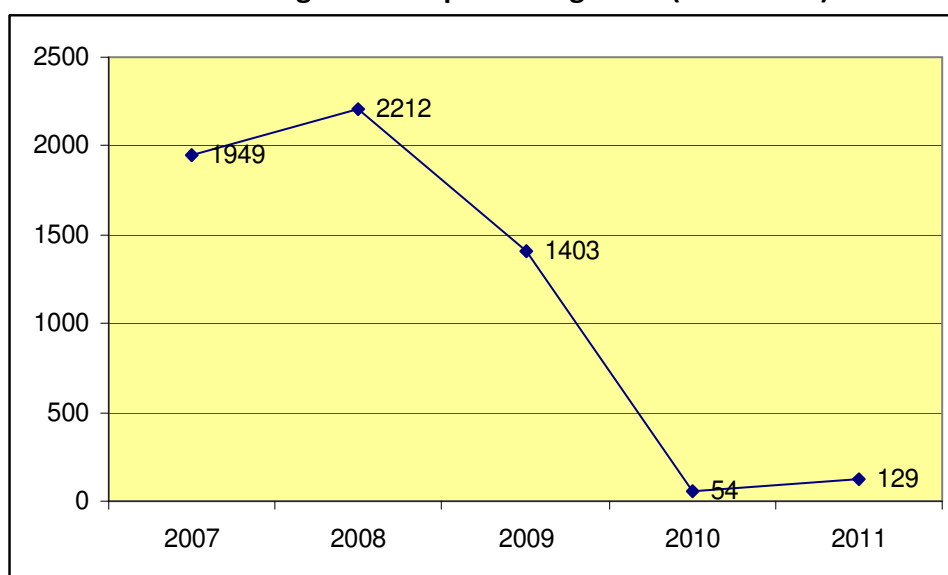
7. ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL UNIVERSO

7.1 EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PLAZAS ASIGNADAS EN LOS CUERPOS SELECCIONADOS

El número de plazas asignadas entre los años 2007 y 2011 en los seis Cuerpos analizados asciende a 5.747. De ellas, casi las tres cuartas partes corresponden al Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado y a las convocatorias de los años 2007, 2008 y 2009. El resto de plazas se reparte a lo largo de todo el período 2007-2011 entre el Cuerpo de Gestión de la Administración del Estado (10,4%), el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática (5,1%), El Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (3,9%), el Cuerpo Superior de Administradores Civiles (2,5%) y el Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática (2,5%).

Durante el período analizado se convocan plazas para todos los Cuerpos, excepto para los Cuerpos Auxiliares y el Cuerpo Superior de Administradores en el año 2010. La interrupción de las convocatorias del Cuerpo General Auxiliar desde el año 2009 lleva a una reducción significativa de la oferta de empleo a partir de ese año en términos absolutos, aun cuando siguen manteniéndose las convocatorias (excepto la mencionada del Cuerpo Superior de Administradores en 2010) para todos los Cuerpos de Gestión y Superiores.

Gráfico 7.1. Evolución general de plazas asignadas (2007-2011)



Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones de nombramiento publicadas en el BOE (2007-2011).

Tabla 7.1. Plazas de funcionarios asignadas (2007-2011)

Cuerpos	2007			2008			2009			2010			2011			N totales
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	
Auxiliares ACE	532	915	1447	618	1095	1713	483	662	1145							4305 (74,9%)
		(58%)			(64%)			(58%)								
Auxiliares TIC	58	17	75	78	23	101										176 (3%)
		(23%)			(23%)											
Gestión ACE	98	170	268	50	114	164	38	72	110	4	13	17	10	29	39	598 (10,4%)
		(63%)			(69%)			(65%)			(76%)			(74%)		
Gestión TIC	47	24	71	80	40	120	37	12	49	18	6	24	20	10	30	294 (5,1%)
		(34%)			(33%)			(24%)			(25%)			(33%)		
Superior ACE	16	24	40	16	27	43	11	24	35				14	16	30	148 (2,5%)
		(60%)			(62%)			(68%)						(53%)		
Superior TIC	23	25	48	51	20	71	44	24	64	8	5	13	20	10	30	226 (3,9%)
		(52%)			(28%)			(37%)			(38%)			(33%)		
Total	774	1175	1949	893	1319	2212	613	794	1403	30	24	54	64	65	129	5747
		(60%)			(60%)			(57%)			(44%)			(50%)		

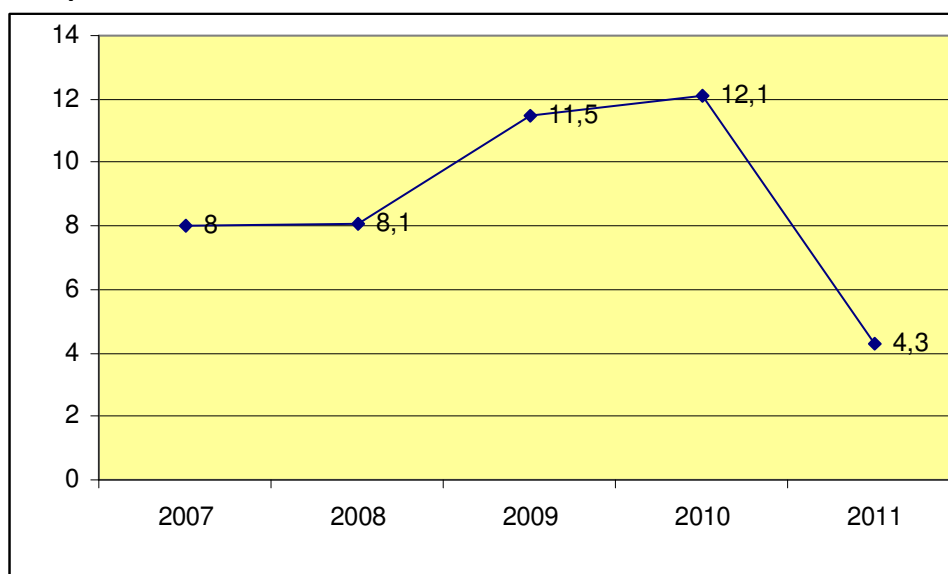
Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones de nombramiento publicadas en el BOE (2007-2011).

7.2 PLAZAS ASIGNADAS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Entre 2007 y 2010, el porcentaje de candidatos con discapacidad que accede a alguno de los Cuerpos estudiados aumenta de forma sostenida, de modo que se pasa de un 8% de aspirantes con discapacidad que acceden a la función pública en 2007 a más del 12% en 2010. El menor porcentaje corresponde al 2,8% de plazas obtenidas por candidatos con discapacidad en 2007 en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática; y el mayor al 12,4% de plazas del Cuerpo General Auxiliar en la convocatoria de 2009, único año en el que algún aspirante (6) con discapacidad intelectual consigue acceder a la Administración.

Sin embargo, a partir de 2010 hay un descenso brusco en las plazas obtenidas por personas con discapacidad que coincide con la fuerte reducción de la oferta de empleo en el conjunto de los Cuerpos. Así, en el año 2011 el porcentaje de plazas asignadas a candidatos con discapacidad se reduce a niveles anteriores a 2007, lo que sugiere que puede haber una correlación entre el volumen de la oferta de empleo público y la oportunidad de empleo para candidatos con discapacidad en la función pública.

Gráfico 7.2. Evolución del porcentaje de plazas asignadas a candidatos con discapacidad



Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones de nombramiento publicadas en el BOE (2007-2011) e informes de la Comisión Permanente de Selección (2008-2011).

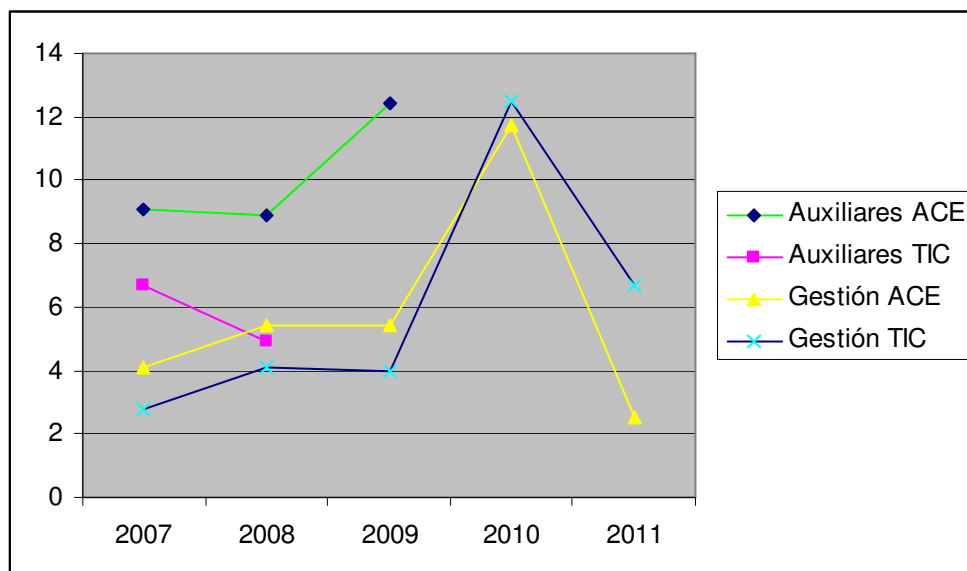
Tabla 7.2. Número y porcentaje de plazas asignadas a candidatos con discapacidad por Cuerpos (2007-2011)

Cuerpos	2007		2008		2009		2010		2011	
	Plazas	Apr.	Plazas	Apr.	Plazas	Apr.	Plazas	Apr.	Plazas	Apr.
Auxiliares ACE	1447	131 (9,1%)	1713	152 (8,9%)	1152	143* (12,4%)				
Auxiliares TIC	75	5 (6,7%)	101	5 (4,9%)						
Gestión ACE	268	11 (4,1%)	164	9 (5,4%)	110	6 (5,4%)	17	2 (11,7%)	39	1 (2,5%)
Gestión TIC	71	2 (2,8%)	120	5 (4,1%)	49	2 (4,0%)	24	3 (12,5%)	30	2 (6,7%)
Total	1861	149 (8,0%)	2098	171 (8,1%)	1311	151 (11,5%)	41	5 (12,1%)	69	3 (4,3%)

Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones de nombramiento publicadas en el BOE (2007-2011) e informes de la Comisión Permanente de Selección (2008-2011).

* Además, hay que sumar 6 plazas concedidas a candidatos con discapacidad intelectual.

Gráfico 7.3. Evolución del porcentaje de plazas asignadas a candidatos con discapacidad por cuerpos (2007-2011)



7.3 EDAD DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Se han agrupado las edades de los solicitantes y de los aprobados en cuatro tramos para tratar de analizar cuál es el más frecuente de entre los solicitantes y los aprobados en las pruebas de acceso a la función pública. Después se han tenido en cuenta los distintos cuerpos analizados anualmente por la Comisión Permanente de Selección para ver si hay diferencias significativas entre ellos. Así, en todos los cuerpos el tramo de edad en el que se presentan más solicitudes y hay una tasa mayor de aprobados es el que va de los 26 a los 35 años. Así sucede en los dos cuerpos de Gestión y en el cuerpo General Auxiliar, en los que entre el 51,6% y el 57,3% de todos los solicitantes a lo largo de los tres últimos años están comprendidos en este tramo.

Tabla 7.3 Relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas (en porcentaje) según tramos de edad en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (2009-2011)

	16-25 años		26-35 años		36-45 años		> 45 años	
Años	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2009	4,5	7,1	55,0	69,7	31,5	20,5	8,8	2,7
2010	7,2	25,0	56,4	75,0	28,3	0,0	3,0	0,0
2011	5,0	2,6	50,2	76,9	33,2	17,9	11,4	2,6
Media	5,5	11,5	53,8	73,8	31,0	12,8	7,7	1,7

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de la Comisión Permanente de Selección (2009-2011).

Pero, además, son los más jóvenes los que, en términos generales, tienen mayores posibilidades de éxito en el proceso selectivo, toda vez que el porcentaje de aprobados es mayor hasta los 35 años que el porcentaje de solicitantes, como se refleja en los gráficos de barras que presentan los valores medios; mientras que la relación entre edad y éxito es inversamente proporcional a partir de la barrera de los 36 años en todos los cuerpos analizados.

Gráfico 7.4. Valores medios entre solicitudes y plazas según tramos de edad en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (2009-2011)

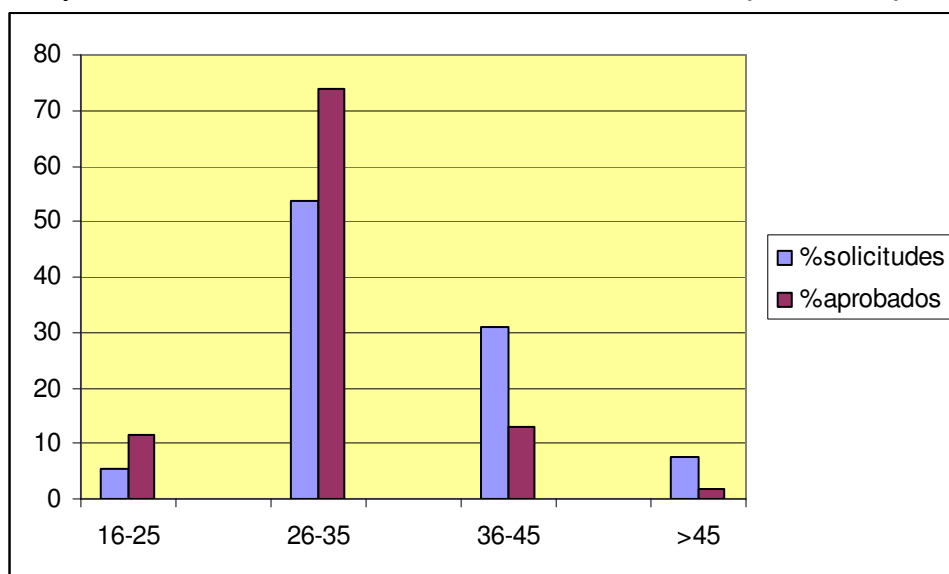


Tabla 7.4. Relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas (en porcentaje) según tramos de edad en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática (2009-2011)

Años	16-25 años		26-35 años		36-45 años		> 45 años	
	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2009	4,7	8,3	60,0	55,5	31,3	36,1	4,0	0,0
2010	4,6	6,7	57,8	60,0	31,9	26,7	3,6	6,6
2011	3,0	6,7	54,3	56,7	34,6	30,0	8,3	6,7
Media	4,1	7,2	57,3	57,4	32,6	30,9	5,3	4,4

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de la Comisión Permanente de Selección (2009-2011).

Gráfico 7.5. Valores medios entre solicitudes presentadas y plazas asignadas según tramos de edad en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática (2009-2011)

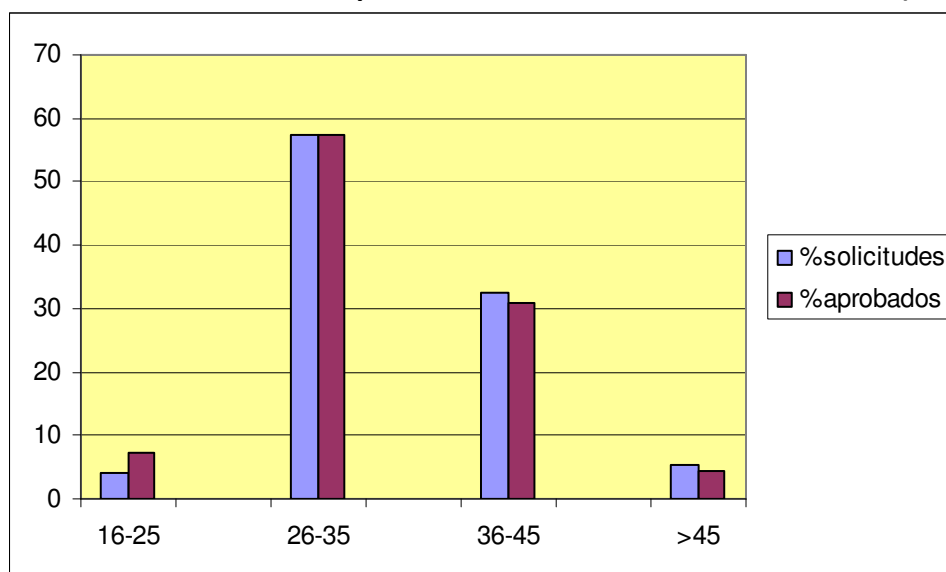
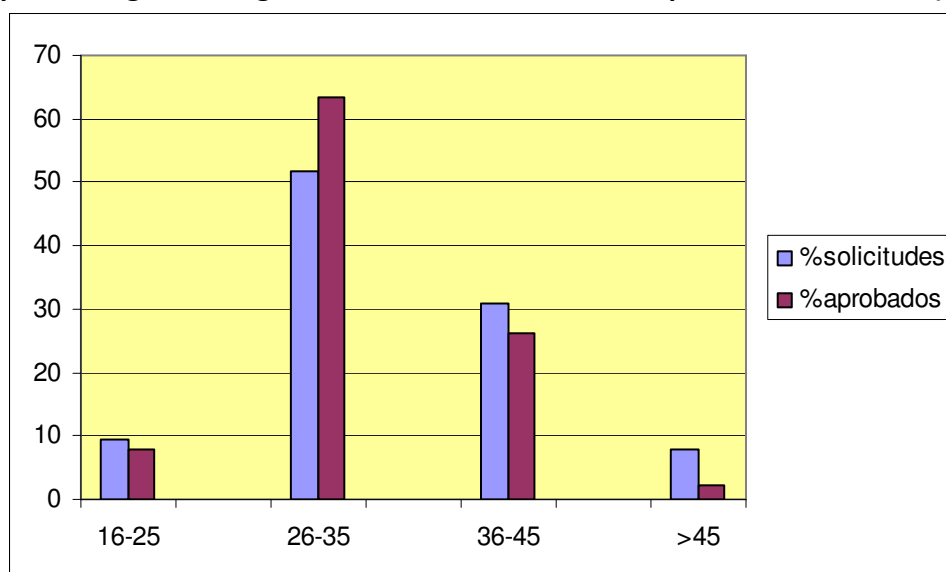


Tabla 7.5. Relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas (en porcentaje) según tramos de edad en el Cuerpo General Auxiliar (2009)

Años	16-25 años		26-35 años		36-45 años		> 45 años	
	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2009	9,6	8,0	51,6	63,5	30,8	26,1	8,0	2,3

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de la Comisión Permanente de Selección (2009).

Gráfico 7.6. Representación gráfica de la relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas según tramos de edad en el Cuerpo General Auxiliar (2009)



Otra constatación a la luz de estos resultados, además de la relación entre edad y éxito en el proceso selectivo, es que la edad de acceso a la función pública es relativamente más alta que la edad de acceso al sector privado. No puede causar extrañeza este hecho si se tienen en cuenta los requisitos educativos de ingreso para los diferentes cuerpos y el tiempo de preparación de las pruebas. Sin embargo, este factor, junto con la interrupción de la regularidad de las convocatorias, ha configurado una función pública relativa y estructuralmente envejecida. Así, el envejecimiento de la población funcionarial española ya era motivo de preocupación en la década de los 60 del siglo pasado (Beltrán 1968: 168), en los 80 (Baena 1984: 54) y en los trabajos más recientes sobre la materia (Crespo Montes 2004: 120).

7.4 NIVEL DE TITULACIÓN DE ACCESO

Si se tiene en cuenta el nivel de titulación de los solicitantes y aprobados en los procesos selectivos, es interesante comprobar que en los cuerpos de Gestión, la mayor parte de los solicitantes tiene titulación universitaria superior a pesar de no exigirse este nivel de estudios en la oposición, aunque la sobretitulación de los candidatos es más atenuada en el Cuerpo de Sistemas e Informática (72% en el Cuerpo de Gestión y 51,8% en este último). Además, no solamente la mayoría de los candidatos parten de un nivel de estudios superior al exigido de ello, sino que precisamente los titulados superiores tienen una tasa de éxito mayor a la de los titulados medios, puesto que nada menos que el 89,1% de los que superan el proceso selectivo del Cuerpo de Gestión y casi dos de cada tres de los aprobados en la pruebas del Cuerpo de Sistemas (63,3%) son titulados universitarios superiores.

Tabla 7.6. Relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas (en porcentaje) según titulación de los candidatos en el Cuerpo de Gestión de la Administración del Estado (2009-2011)

Años	Tit. Media		Tit. Superior		Otra	
	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2009	26,3	9,8	73,1	90,1	0,5	0,0
2010	23,1	12,5	69,0	87,5	0,2	0,0
2011	25,7	10,2	74,0	89,7	0,1	0,0
Media	25,0	10,8	72,0	89,1	0,2	0,0

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de la Comisión Permanente de Selección (2009-2011).

Gráfico 7.7. Valores medios de la relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas según titulación de los candidatos en el Cuerpo de Gestión de la Administración del Estado (2009-2011)

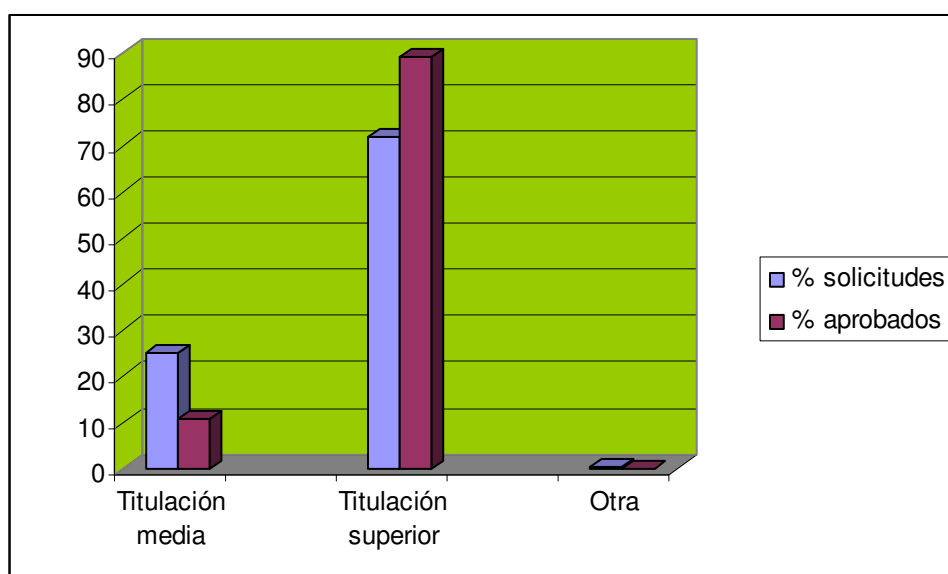
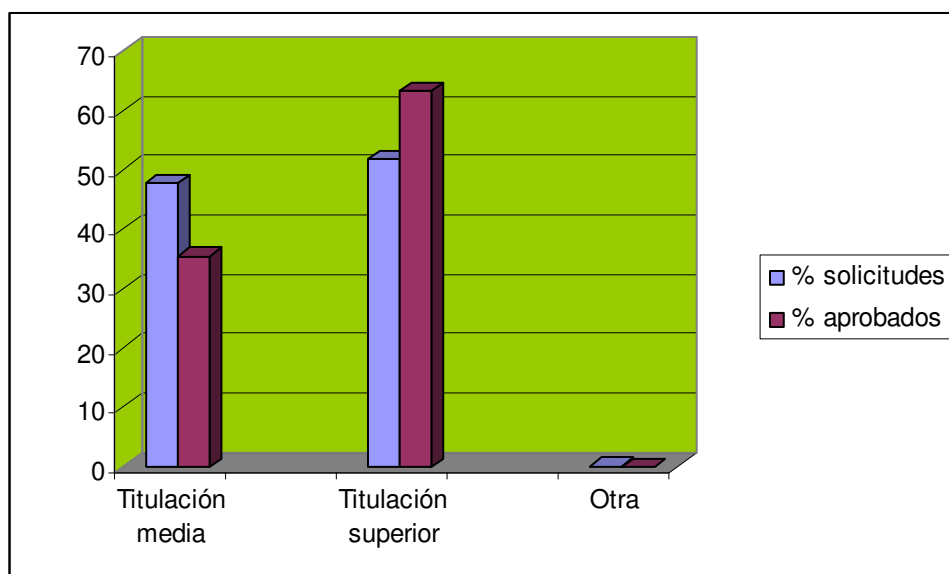


Tabla 7.7. Relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas (en porcentaje) según titulación de los candidatos en el Cuerpo de Sistemas e Informática (2009-2011)

Años	Tit. Media		Tit. Superior		Otra	
	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2009	48,5	33,3	51,0	66,6	0,4	0,0
2010	46,8	36,6	53,0	63,3	0,1	0,0
2011	48,5	36,6	51,3	60,0	0,0	0,0
Media	47,9	35,5	51,8	63,3	0,1	0,0

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de la Comisión Permanente de Selección (2009-2011).

Gráfico 7.8. Valores medios de la relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas según titulación de los candidatos en el Cuerpo de Sistemas e Informática (2009-2011)



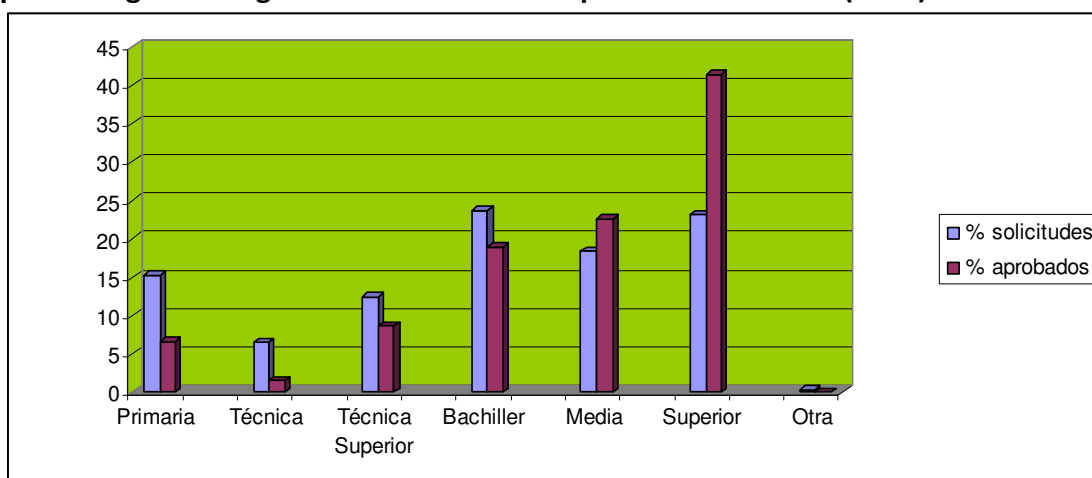
Es más: el fenómeno de la sobretitulación de los candidatos se produce también en el Cuerpo General Auxiliar. Efectivamente, las dos terceras partes de los postulantes a este cuerpo tienen al menos el título de bachiller; y, lo que resulta más llamativo para un cuerpo que exige solo titulación primaria, es que a medida que aumenta el nivel de titulación, también lo hacen las posibilidades de superar el proceso selectivo. Así, como puede verse más abajo para el año 2009 (el último hasta la fecha en que ha habido oposiciones a este cuerpo), el 23% de los solicitantes son titulados superiores, pero más del 41% de los aprobados tienen este grado formativo.

Tabla 7.8. Relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas (en porcentaje) según titulación en el Cuerpo General Auxiliar (2009)

	Primaria		Técnica		Técnica Su		Bachiller		Media		Superior		Otra	
Año	Sol.	Apr.	Sol.	Apr.	Sol.	Apr.	Sol.	Apr.	Sol.	Apr.	Sol.	Apr.	Sol.	Apr.
2009	15,2	6,6	6,5	1,5	12,4	8,7	23,7	18,9	18,4	22,6	23,2	41,4	0,3	0,0

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de la Comisión Permanente de Selección (2009).

Gráfico 7.9. Representación gráfica de la relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas según titulación en el Cuerpo General Auxiliar (2009)



El fenómeno de la sobretitulación no es nuevo. En su momento, Beltrán (1985) reveló que casi un tercio de los funcionarios a los que correspondía estudios universitarios de grado medio o de bachiller en relación con las exigencias de su cuerpo, tenían estudios de nivel superior (universitarios superiores o medios, respectivamente), mientras que ocurría lo mismo con los dos tercios de los funcionarios a los que solo se exigía educación primaria. Naturalmente, no puede pasarse por alto que desde el punto de vista organizativo esta formación desaprovechada puede generar disfunciones además de riesgos de frustración personal.

7.5 REPRESENTACIÓN POR SEXOS

Si se atiende al reparto por sexo de las candidaturas presentadas y de las aprobadas para cada uno de los cuerpos analizados a lo largo del período de estudio, puede observarse una clara correlación entre sexos y el carácter general o especializado de los cuerpos. Así, puede verse que la mayoría de los postulantes son mujeres en el Cuerpo de Gestión, el Cuerpo General Auxiliar y el Cuerpo Superior de Administradores Civiles, con porcentajes que se sitúan entre el 55,3 y el 72%. Por su parte, los hombres son mayoría en los cuerpos de informática, tanto de gestión como superior, con porcentajes que oscilan entre el 68 y el 72,5%.

Si se da un paso más y se analiza la posible sobre o infrarrepresentación de alguno de los sexos mediante la comparación por cuerpos entre solicitantes y aprobados, podría decirse que en los cuerpos de gestión hay un cierto equilibrio entre sexos, puesto que los hombres están ligeramente sobrerrepresentados en 2,6 puntos porcentuales en el Cuerpo de Sistemas e Informática, mientras que las mujeres también lo están en 3,2 puntos en el Cuerpo de Gestión de la Administración del Estado. Con todo, el desequilibrio es mayor en los cuerpos superiores: así como la

sobrerrepresentación de las mujeres en el Cuerpo Superior de Administraciones Civiles alcanza los 8 puntos porcentuales, en el caso de los hombres superan en 9,3 puntos a las mujeres en el Cuerpo Superior de Sistemas e Informática.

Más llamativo es el caso del Cuerpo General Auxiliar, en el que el 72% de los candidatos son mujeres y, a pesar de ello, solo obtienen el 58% de las plazas a concurso, con lo que el desequilibrio a favor de los hombres alcanza los 14 puntos porcentuales.

Tabla 7.9. Relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos (en porcentaje) en el Cuerpo de Gestión de la Administración del Estado (2007-2011)

	Hombres		Mujeres	
Años	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2007	36	34	64	63
2008	37	31	63	69
2009	31	35	69	65
2010	32	19	68	76
2011	33	25	67	74
Media	33,8	28,8	66,2	69,4

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de la Comisión Permanente de Selección (2007-2011).

Gráfico 7.10. Valores medios de la relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos en el Cuerpo de Gestión de la Administración del Estado (2007-2011)

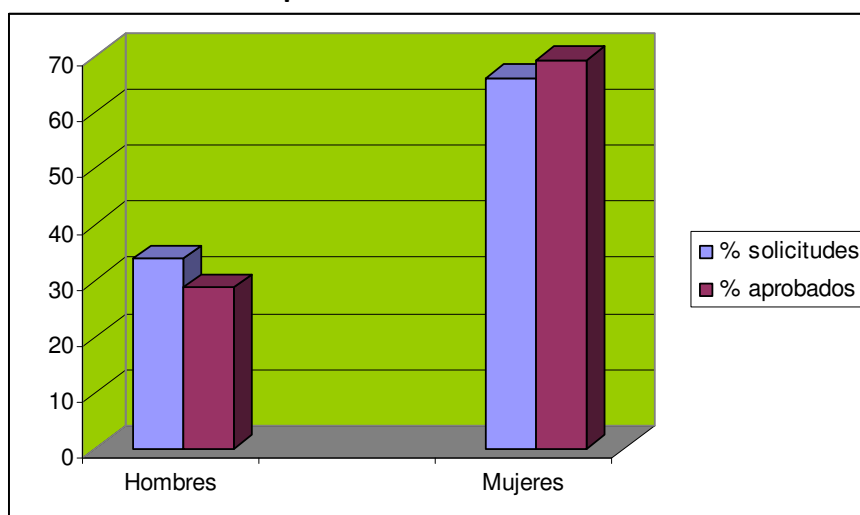


Tabla 7.10. Relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos (en porcentaje) en el Cuerpo de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (2007-2011)

Años	Hombres		Mujeres	
	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2007	72	66	28	34
2008	66	67	34	33
2009	68	76	32	24
2010	66	77	34	25
2011	68	67	32	33
Media	68	70,6	32	29,8

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de la Comisión Permanente de Selección (2007-2011).

Gráfico 7.11. Valores medios de la relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos en el Cuerpo de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (2007-2011)

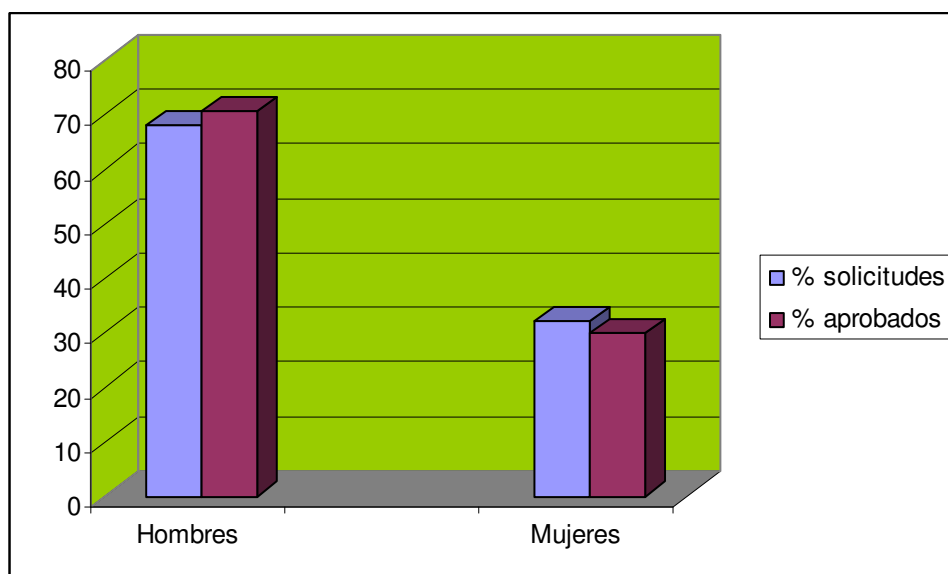


Tabla 7.11. Relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos (en porcentaje) en el Cuerpo Auxiliar de la Administración del Estado (2009)

Años	Hombres		Mujeres	
	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2009	28	42	72	58

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de la Comisión Permanente de Selección (2009).

Gráfico 7.12. Representación gráfica de la relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos en el Cuerpo Auxiliar de la Administración del Estado (2009)

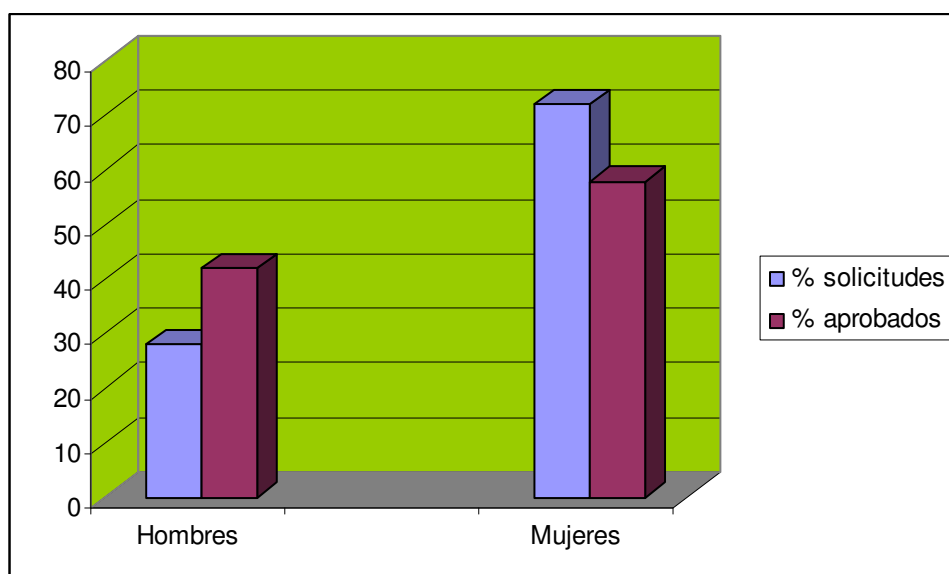


Tabla 7.12. Relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos (en porcentaje) en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (2007-2011)

	Hombres		Mujeres	
Años	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2007	40	40	60	60
2008	47	38	53	62
2009	47	32	53	68
2010*				
2011	s.d.	47	s.d.	53
Media	44,6	36,6	55,3	63,3

Fuente: Bagues, Manuel (www.manuelbagues.com) para período 2007-2009.

Elaboración propia para 2011.

* No hay proceso selectivo en 2010.

* s.d.: sin datos

Gráfico 7.13. Valores medios de la relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (2007-2011)

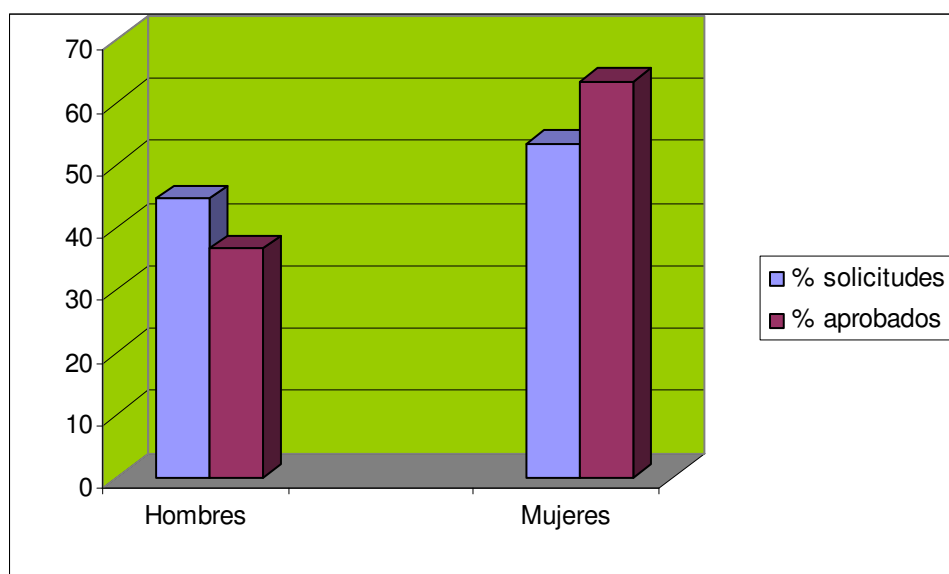


Tabla 7.13. Relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos (en porcentaje) en el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (2007-2011)

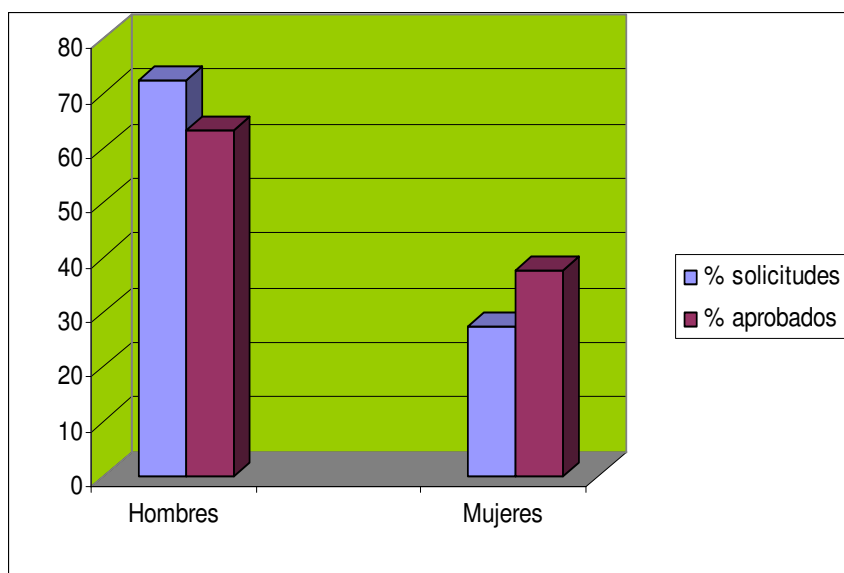
	Hombres		Mujeres	
Años	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2007	73	52	27	52
2008	75	72	25	28
2009	73	63	27	37
2010*	69	62	31	38
2011	s.d.	67	s.d.	33
Media	72,5	63,2	27,5	37,6

Fuente: Bagues, Manuel (www.manuelbagues.com) para período 2007-2009.
Elaboración propia para período 2010-2011.

* No hay proceso selectivo en 2010.

* s.d.: sin datos

Gráfico 7.14. Valores medios de la relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos en el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (2007-2011)



7.6 PROCEDENCIA TERRITORIAL

Al igual en los epígrafes anteriores, se han analizado los datos de la Comisión Permanente de Selección correspondientes a los cuerpos de gestión y al Cuerpo General Auxiliar y se han tomado en consideración el porcentaje de solicitantes y aprobados por Comunidad Autónoma. Finalmente, para llegar a conclusiones válidas sobre el grado de representatividad territorial se ha tenido en cuenta el peso poblacional de cada región en el conjunto de España.

Tomando las cifras de los dos cuerpos de gestión conjuntamente, la conclusión más evidente es la extraordinaria sobrerrepresentación de Madrid, tanto en lo referido al número de solicitantes presentados como al número final de aprobados. Así, el 45% de todos los candidatos al Cuerpo de Gestión de la ACE y el 58% de los postulantes al Cuerpo de Sistemas e Informática son madrileños, pero, además, obtienen más de las dos terceras partes de las plazas del primer cuerpo (67,8%) y el 72% del segundo.

En el caso específico del Cuerpo de Gestión de la ACE, a mucha distancia de Madrid, le siguen los casos de las Comunidades Autónomas de Castilla y León, Galicia y Asturias, que presentan un porcentaje de solicitantes y aprobados superior a su peso poblacional en el conjunto del país. Concretamente, estas tres regiones logran,

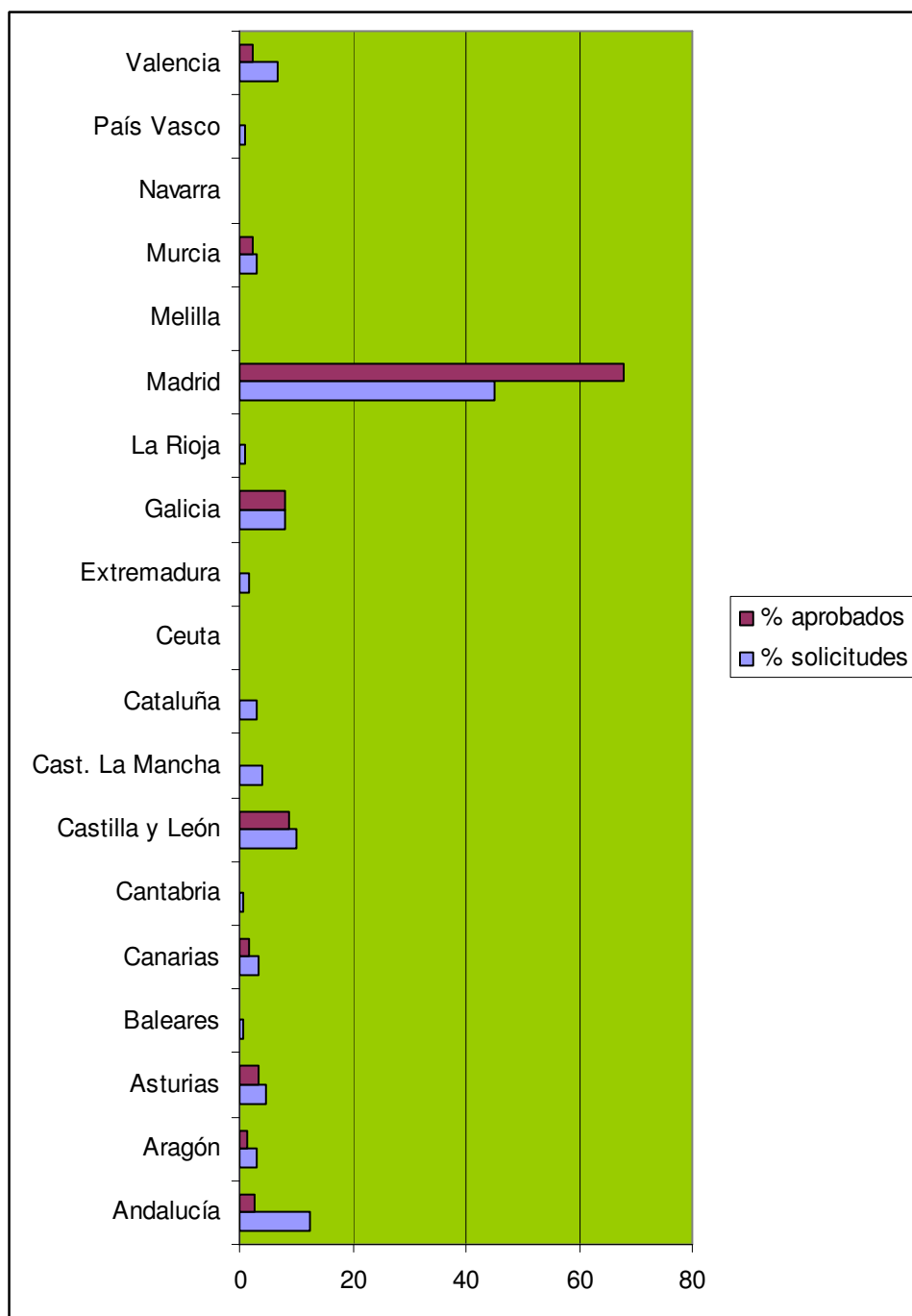
respectivamente, el 8,8, 8,2 y el 3,4% de las plazas en este cuerpo, de modo que las cuatro Comunidades mencionadas suman el 88,2% de todas las plazas de este cuerpo.

**Tabla 7.14. Relación entre candidatos y procedencia territorial.
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (2009-2011)**

CC.AA.	% población	2009		2010		2011		Media	
		% sol.	% apr.	% sol.	% apr.	% sol.	% apr.	% sol.	% apr.
Andalucía	17,88	15,0	5,8	12,8		9,8	2,6	12,5	2,6
Aragón	2,86	2,9	4,4	3,1		2,9		2,9	1,4
Asturias	2,28	4,9	5,3	4,8		4,6	5,1	4,7	3,4
Baleares	2,37	0,6		0,5		0,9	5,1	0,6	0,0
Canarias	4,48	3,7		2,9		3,2		3,2	1,7
Cantabria	1,26	0,7	0,8	1,0		0,8		0,8	0,2
Castilla y León	5,39	8,4	6,2	10,2	12,5	11,7	7,7	10,1	8,8
Cast.-La Mancha	4,49	3,6		2,8		5,8		4,0	0,0
Cataluña	16,02	3,5		2,4		2,9		2,9	0,0
Ceuta	0,18	0,3		0,1		0,0		0,1	0,0
Extremadura	2,34	1,9	0,8	1,3		1,8		1,6	0,2
Galicia	5,88	9,1	8,0	7,6	6,3	7,7	10,3	8,1	8,2
La Rioja	0,68	0,8		1,0		1,1		0,9	0,0
Madrid	13,75	32,1	63,3	38,3	81,3	35,4	59,0	45,1	67,8
Melilla	0,17	0,2		0,2		0,1		0,1	0,0
Murcia	3,12	2,9	2,6	2,9		3,6	5,1	3,1	2,5
Navarra	1,36	0,2		0,2		0,2		0,2	0,0
País Vasco	4,64	1,1		1,1		0,8		1,0	0,0
Valencia	10,85	7,0	2,6	6,7		6,2	5,1	6,6	2,5

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Comisión Permanente de Selección (2009-2011) e INE: porcentaje de población por Comunidades Autónomas a 01/01/2012

Gráfico 7.15. Valores medios de la relación entre candidatos y procedencia territorial. Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (2009-2011)



La pauta observada es muy similar en el caso del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática. En este caso concreto, a la extraordinaria sobrerrepresentación madrileña (58,4% de todas las solicitudes y 72% de las plazas logradas), debe añadirse a distancia Castilla y León, que absorbe el 8,5% de todas las solicitudes y el 10,3% de todas las plazas. El resultado es que un abrumador 82,3% de los aprobados en el período analizado procede de una de estas dos Comunidades Autónomas.

La centralización de los cuerpos superiores de la Administración es un fenómeno conocido por la literatura desde hace décadas (Beltrán 1977; Baena 1984). Sin embargo, lo más llamativo es que, a pesar del cambio de régimen político y del paso de un sistema centralizado a uno ampliamente descentralizado a nivel regional, la sobrerrepresentación de las regiones centrales del país y la acusada infrarrepresentación del País Vasco y Cataluña sigan siendo un rasgo definitorio de la función pública española con importantes implicaciones desde el punto de vista de la articulación territorial del país. A diferencia del caso italiano, en el que tradicionalmente los puestos de la alta función pública estaban ocupados por candidatos del *Mezzogiorno*, el caso español se asemejaría más a Francia en el origen capitalino de los funcionarios (Ziller 1993: 460). Además, si se tiene en cuenta no solo el origen geográfico de los candidatos, sino el lugar de destino, se refuerza el carácter centralizado de los altos cuerpos. En este sentido, Crespo Montes (2004) da cuenta de que el 80,36% de los funcionarios del Cuerpo de Administradores civiles tiene su trabajo en Madrid. Estos datos son coherentes con los de este estudio, que muestran que apenas el 5% de los nuevos puestos de Administradores civiles, y el 1% de los del Cuerpo superior de sistemas e informática, tienen su primer destino fuera de Madrid en administraciones periféricas del Estado.

Tabla 7.15. Puestos de primer destino fuera de Madrid

Cuerpos	2007	2008	2009	2010	Media %
ACE	2/40 (b)	1/43 (a)	3/35 (a)	-	5,3
TIC	1/48 (b)	1/71 (c)	0/64	0/13	1,0

Fuente: elaboración propia.

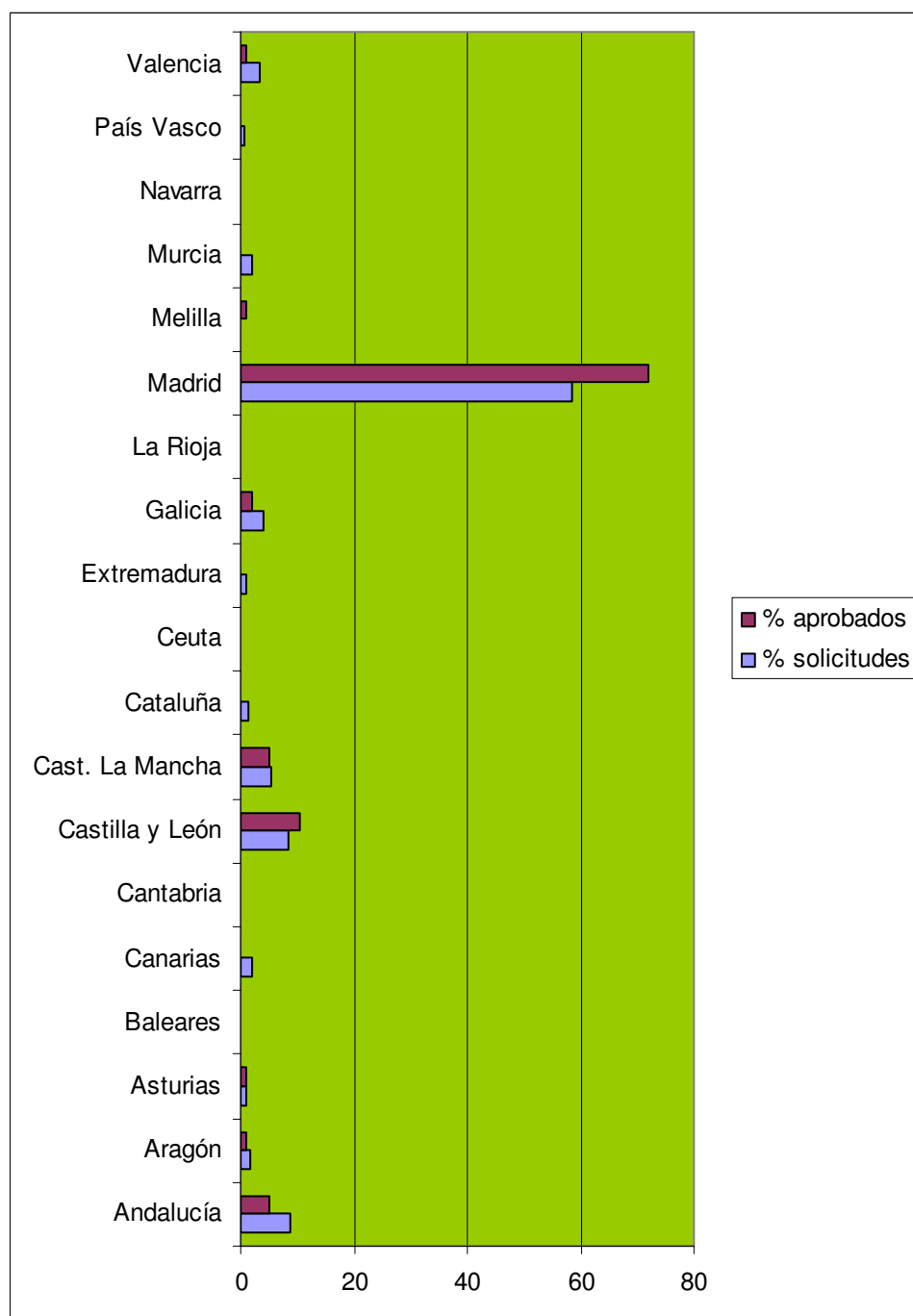
- (a) Delegaciones del Gobierno
- (b) Confederaciones Hidrográficas
- (c) Jefaturas de Tráfico

**Tabla 7.16. Relación entre candidatos y procedencia territorial.
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática (2009-2011)**

CC.AA.	% población	2009		2010		2011		Media	
		% sol.	% apr.	% sol.	% apr.	% sol.	% apr.	% sol.	% apr.
Andalucía	17,88	10,1	5,5	7,6	3,3	8,8	6,7	8,8	5,1
Aragón	2,86	1,7		1,6		1,8	3,3	1,7	1,1
Asturias	2,28	0,6		1,1	3,3	1,4		1,0	1,1
Baleares	2,37	0,4		0,2		0,5		0,3	0,0
Canarias	4,48	2,3		1,3		2,2		1,9	0,0
Cantabria	1,26	0,7		0,6		0,4		0,5	0,0
Castilla y León	5,39	10,0	11,1	8,8	10,0	6,9	10,0	8,5	10,3
Cast.-La Mancha	4,49	5,6	8,3	4,6	6,7	5,7		5,3	5,0
Cataluña	16,02	1,4		1,4		1,2		1,3	0,0
Ceuta	0,18	0,0		0,0		0,1		0,0	0,0
Extremadura	2,34	1,1		0,9		1,2		1,0	0,0
Galicia	5,88	4,2	2,7	3,2		4,5	3,3	3,9	2,0
La Rioja	0,68	0,3		0,1		0,3		0,2	0,0
Madrid	13,75	53,8	69,4	63,4	76,7	58,0	70,0	58,4	72,0
Melilla	0,17	0,0		0,2		0,4	3,3	0,2	1,1
Murcia	3,12	2,0		1,7		2,3		2,0	0,0
Navarra	1,36	0,2		0,4		0,0		0,2	0,0
País Vasco	4,64	1,0	2,7	0,6		0,4		0,6	0,0
Valencia	10,85	3,6		2,5		3,7	3,3	3,2	1,1

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Comisión Permanente de Selección (2009-2011) e INE: porcentaje de población por Comunidades Autónomas a 01/01/2012

Gráfico 7.16. Valores medios de la relación entre candidatos y procedencia territorial. Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática (2009-2011)



Esta pauta de representación territorial, que se mantiene constante durante todo el período para los cuerpos medios y superiores, cambia en relación con el Cuerpo General Auxiliar. En este caso, los candidatos se distribuyen más homogéneamente entre más Comunidades Autónomas, aunque Madrid (19% de solicitudes y 15,6% de los aprobados), Castilla y León (7,7% y 7,2%) y Galicia (7,1% y

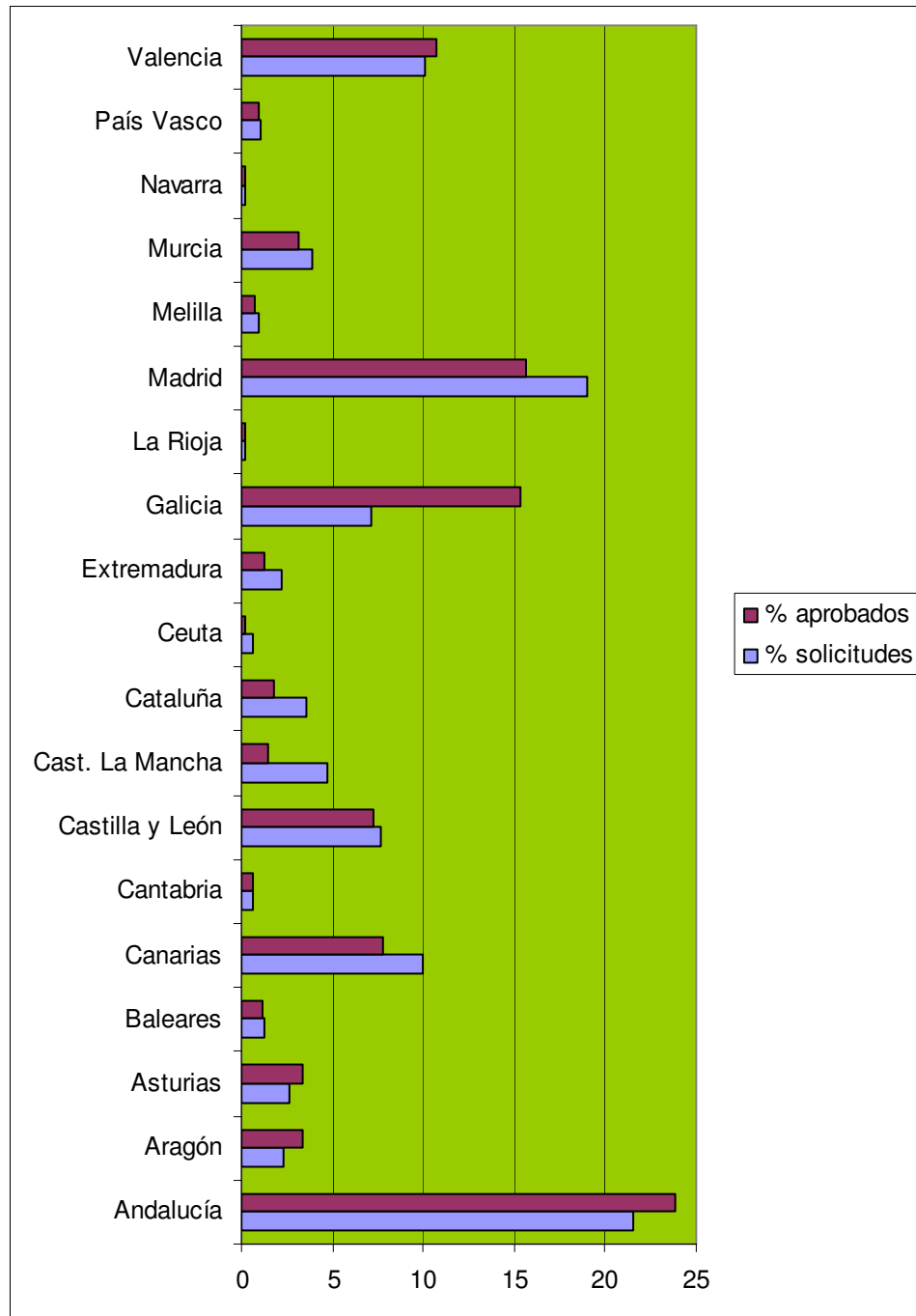
15,3%) siguen obteniendo buena parte de las plazas, y regiones como Cataluña y País Vasco siguen infrarrepresentadas tanto en lo referido a las solicitudes presentadas como a los candidatos que obtienen plaza. Las novedades son que la representación de la Comunidad Valenciana es equiparable esta vez a su peso poblacional (10,7% de las plazas obtenidas) y Andalucía destaca tanto en porcentaje de solicitudes (21,5%) como en plazas obtenidas por candidatos de esta región (23,8%).

**Tabla 7.17. Relación entre candidatos y procedencia territorial.
Cuerpo General Auxiliar (2009)**

CC.AA.	% población	2009	
		% sol.	% apr.
Andalucía	17,88	21,5	23,8
Aragón	2,86	2,3	3,4
Asturias	2,28	2,6	3,4
Baleares	2,37	1,3	1,2
Canarias	4,48	10,0	7,8
Cantabria	1,26	0,6	0,6
Castilla y León	5,39	7,7	7,2
Cast.-La Mancha	4,49	4,1	1,5
Cataluña	16,02	3,6	1,8
Ceuta	0,18	0,6	0,2
Extremadura	2,34	2,2	1,3
Galicia	5,88	7,1	15,3
La Rioja	0,68	0,2	0,2
Madrid	13,75	19,0	15,6
Melilla	0,17	0,9	0,7
Murcia	3,12	3,9	3,2
Navarra	1,36	0,2	0,2
País Vasco	4,64	1,1	0,9
Valencia	10,85	10,1	10,7

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Comisión Permanente de Selección (2009) e INE: porcentaje de población por Comunidades Autónomas a 01/01/2012

Gráfico 7.17. Representación gráfica de la relación entre candidatos y procedencia territorial. Cuerpo General Auxiliar (2009)



8. ANÁLISIS DERIVADO DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS ENCUESTAS

De acuerdo con la metodología aplicada y los objetivos del estudio, se presentan en este apartado los resultados de la aplicación de la encuesta a los funcionarios en formación y en pleno ejercicio profesional. Concretamente, nos centraremos en los aspectos siguientes:

- La identificación del cuerpo
- La oferta de empleo público
- El perfil general y profesional del opositor y sus motivaciones para el acceso al cuerpo
- Su opinión sobre el proceso selectivo en relación con el cuerpo de entrada
- Sus propuestas de mejora del curso selectivo y del proceso selectivo en su conjunto
- La adecuación del proceso selectivo a los principios y valores constitucionales
- Los datos socioeconómicos y procedencia territorial de los funcionarios
- La ratio de acceso por el cupo de discapacidad

A lo largo del análisis se contrastarán las respuestas de los grupos de funcionarios en formación (los que en el momento de someterse al cuestionario se encontraban realizando el curso selectivo), de los cuerpos de gestión y superiores, con las propias de los funcionarios que se encontraban ya en activo por haber accedido a la función pública en convocatorias anteriores, entre los años 2007 y 2011.

8.1. IDENTIFICACIÓN DEL CUERPO

a) Funcionarios en formación

Los funcionarios en formación pertenecen a cuerpos de gestión y superiores, y sus componentes se distribuyen casi homogéneamente entre cuatro cuerpos.

0) Señale el Cuerpo al que oposita

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	0	0%	
	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	39	32%	32%
	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	26	21.3%	21.3%
	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	28	23%	23%
	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	29	23.8%	23.8%

b) Funcionarios en ejercicio

Las respuestas de los funcionarios en ejercicio corresponden en un 34,9% a los cuerpos de gestión; en un 22,6% a funcionarios de cuerpos superiores; y en un 42,5% a funcionarios de cuerpos auxiliares.

0a) ¿A qué cuerpo pertenece usted?

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	0	0%	
	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	23	9.1%	9.1%
	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	65	25.8%	25.8%
	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	19	7.5%	7.5%
	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	38	15.1%	15.1%
	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	94	37.3%	37.3%
	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado	13	5.2%	5.2%

0b) ¿En qué año aprobó usted la oposición?

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	0	0%	
	2007	60	23.8%	23.8%
	2008	96	38.1%	38.1%
	2009	49	19.4%	19.4%
	2010	27	10.7%	10.7%
	2011	10	4%	4%
	2012	10	4%	4%

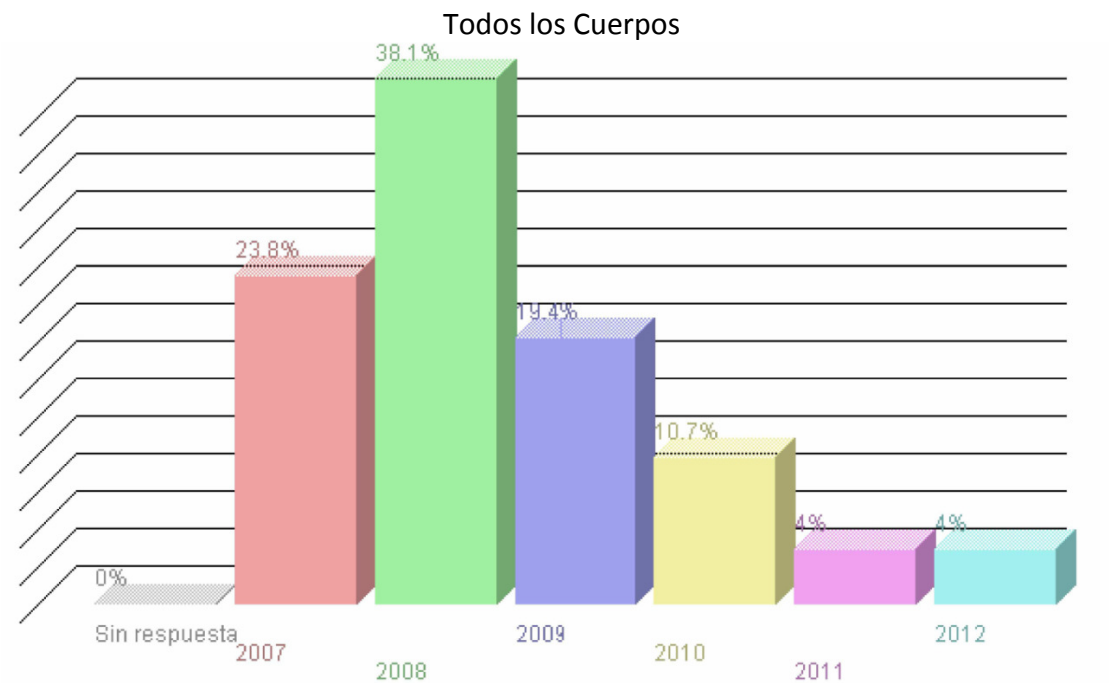


Tabla 8.1 Año de aprobación de la oposición (funcionarios en ejercicio)

CUERPOS/AÑO APROBACIÓN	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total
GESTIÓN TIC	.7%	3.9%	1.9%	2.3%			9.1%
GESTIÓN ACE	9.5%	6.3%	2.7%	2.7%	1.5%	2.7%	25.7%
SUPERIOR ACE	3.1%	2.7%	.7%	.7%			7.5%
SUPERIOR TIC	1.1%	5.5%	5.5%	.7%	1.9%		15%
GENERAL AUXILIAR	8.3%	16.2%	7.5%	3.5%	.3%	1.1%	37.3%
AUXILIAR TIC	0.7%	3.1%	.7%	.3%			5.1%
Total	23.8%	38%	19.4%	10.7%	3.9%	3.9%	100%

8.2. LA OFERTA EMPLEO PÚBLICO

a) Funcionarios en formación:

La mayoría de los funcionarios en período formativo conoció la oferta de empleo a través del BOE.

1) ¿Cómo o por qué medio conoció la Oferta de Empleo Público en la que ha participado? (puede marcar más de una opción)

	frec.	total	resp.
B.O.E.	69	56.6%	35.9%
Medios de difusión de masas (televisión, radio, prensa escrita, etc.)	8	6.6%	4.2%
Redes sociales (Internet, foros, etc.)	22	18%	11.5%
Instituciones especializadas y/o academias	46	37.7%	24%
A través de un tercero	38	31.1%	19.8%
Otras (precisar)	9	7.4%	4.7%

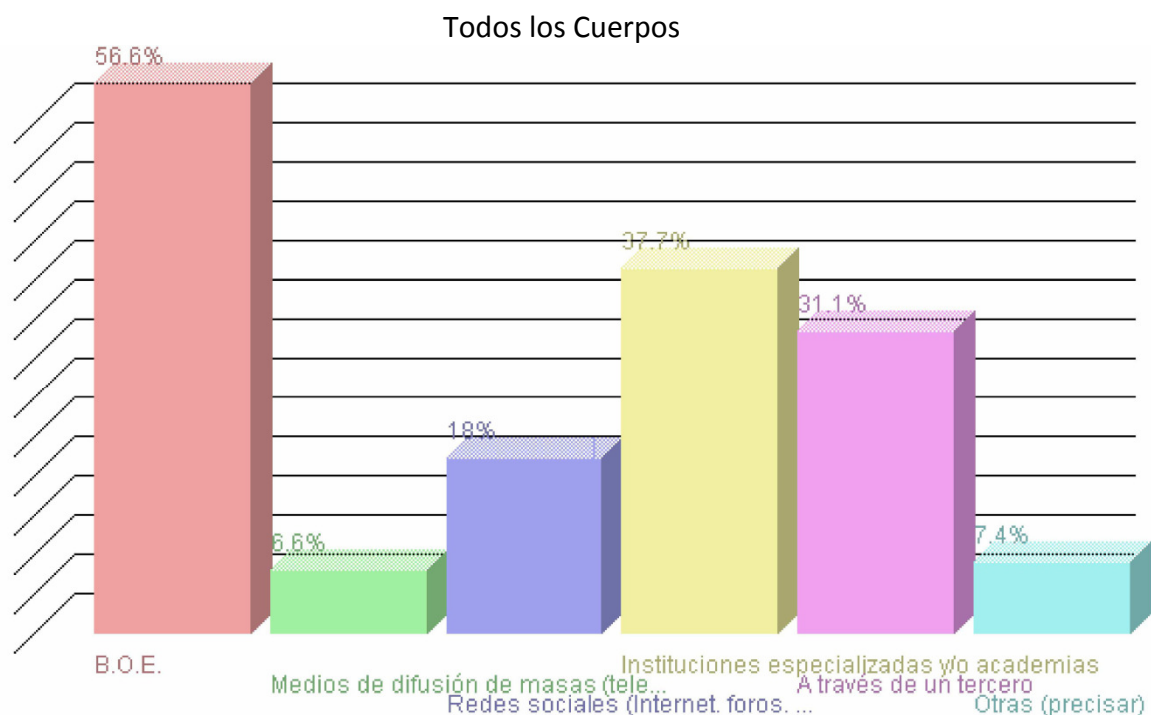


Tabla 8.2. Medio a través del que se conoce la OEP (funcionarios en formación)

CUERPOS/MEDIO DIFUSIÓN OEP	B.O.E.	Medios de difusión de masas	Redes sociales	Instituciones especializadas y/o academias	A través de un tercero	Otras	Respuestas	Total
GESTIÓN TIC	18%	2.4%	4%	15.5%	6.5%	3.2%	5.7%	31.9%
GESTIÓN ACE	14.7%	.8%	5.7%	4%	4.9%	.8%	.8%	21.3%
SUPERIOR TIC	9%	2.4%	7.3%	8.1%	11.4%	1.6%	2.4%	22.9%
SUPERIOR ACE	14.7%	.8%	.8%	9.8%	8.1%	1.6%	2.4%	23.7%
Total	56.5%	6.5%	18%	37.7%	31.1%	7.3%	11.4%	100%

b) Funcionarios en ejercicio:

Igualmente, la mayoría de los funcionarios en ejercicio conoció la oferta de empleo a través del BOE.

1) ¿Cómo conoció la Oferta de Empleo Público en la que participó? (puede marcar más de una opción)

	frec.	total	resp.
B.O.E.	145	57.5%	42%
Medios de difusión de masas (televisión, radio, prensa escrita, etc.)	9	3.6%	2.6%
Redes sociales (Internet, foros, etc.)	32	12.7%	9.3%
Instituciones especializadas y/o academias	79	31.3%	22.9%
A través de un tercero	63	25%	18.3%
Otras (precisar)	17	6.7%	4.9%

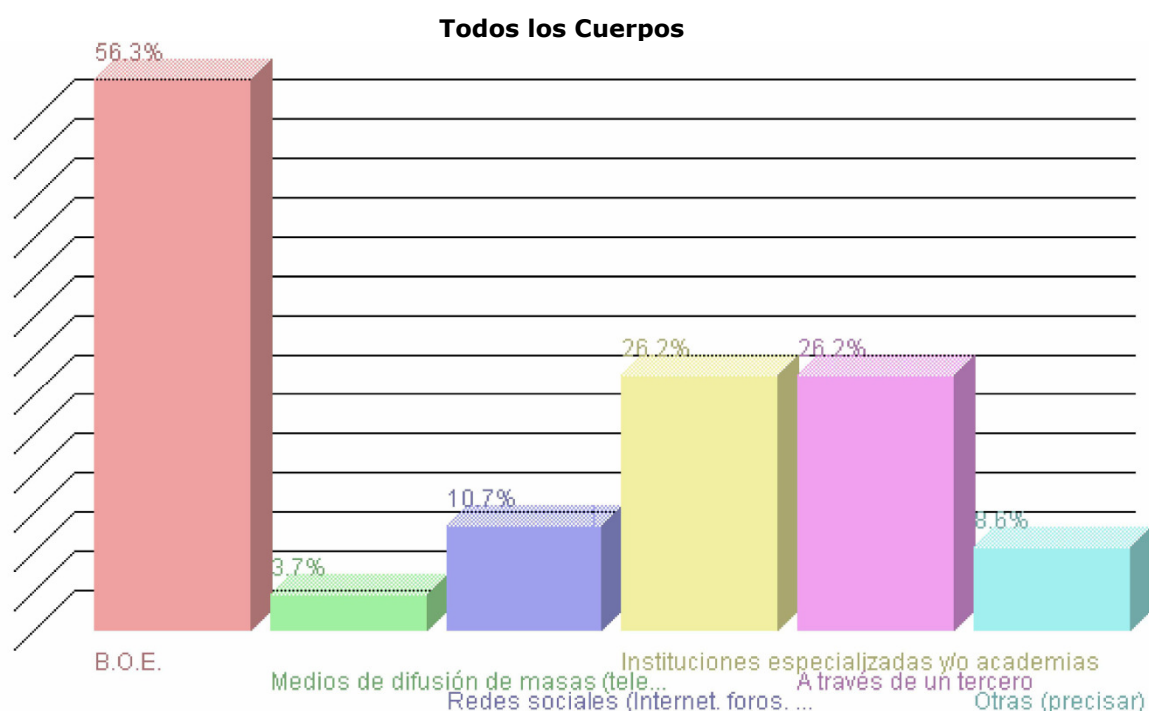


Tabla 8.3. Medio a través del que se conoce la OEP (funcionarios en ejercicio)

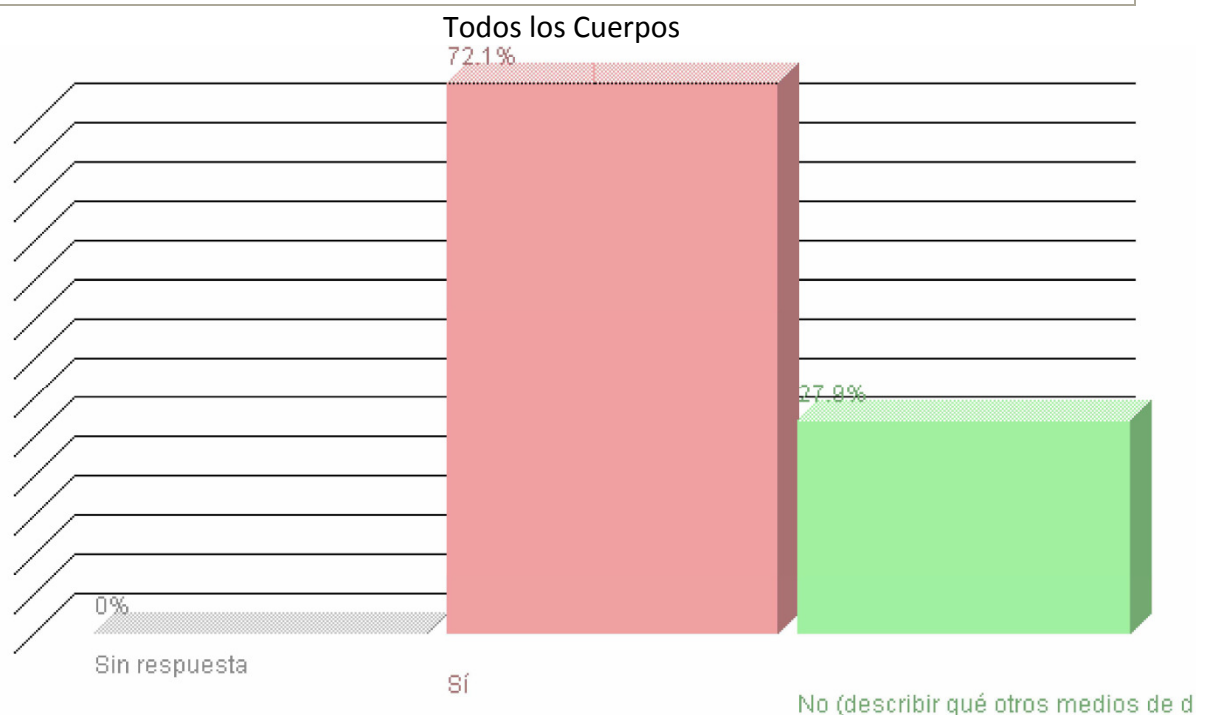
CUERPOS/MEDIO DIFUSIÓN OEP	B.O.E.	Medios de difusión de masas	Redes sociales	Instituciones especializadas y/o academias	A través de un tercero	Otras	Respuestas	Total
GESTIÓN TIC	6.3%		1.9%	2.3%	2.3%	.7%	.7%	9.1%
GESTIÓN ACE	19%	.7%	.7%	9.5%	3.5%	1.5%	1.5%	25.7%
SUPERIOR ACE	3.9%	.3%	.3%	1.9%	3.1%	1.1%	1.1%	7.5%
SUPERIOR TIC	5.9%	1.1%	3.5%	3.1%	5.5%	1.9%	1.9%	15%
GENERAL AUXILIAR	18.2%	.7%	3.9%	13%	10.3%	.7%	.7%	37.3%
AUXILIAR TIC	3.9%	.3%	1.9%	1.1%		.3%	.7%	5.1%
Total	57.5%	3.5%	12.6%	31.3%	25%	6.7%	7.1%	100%

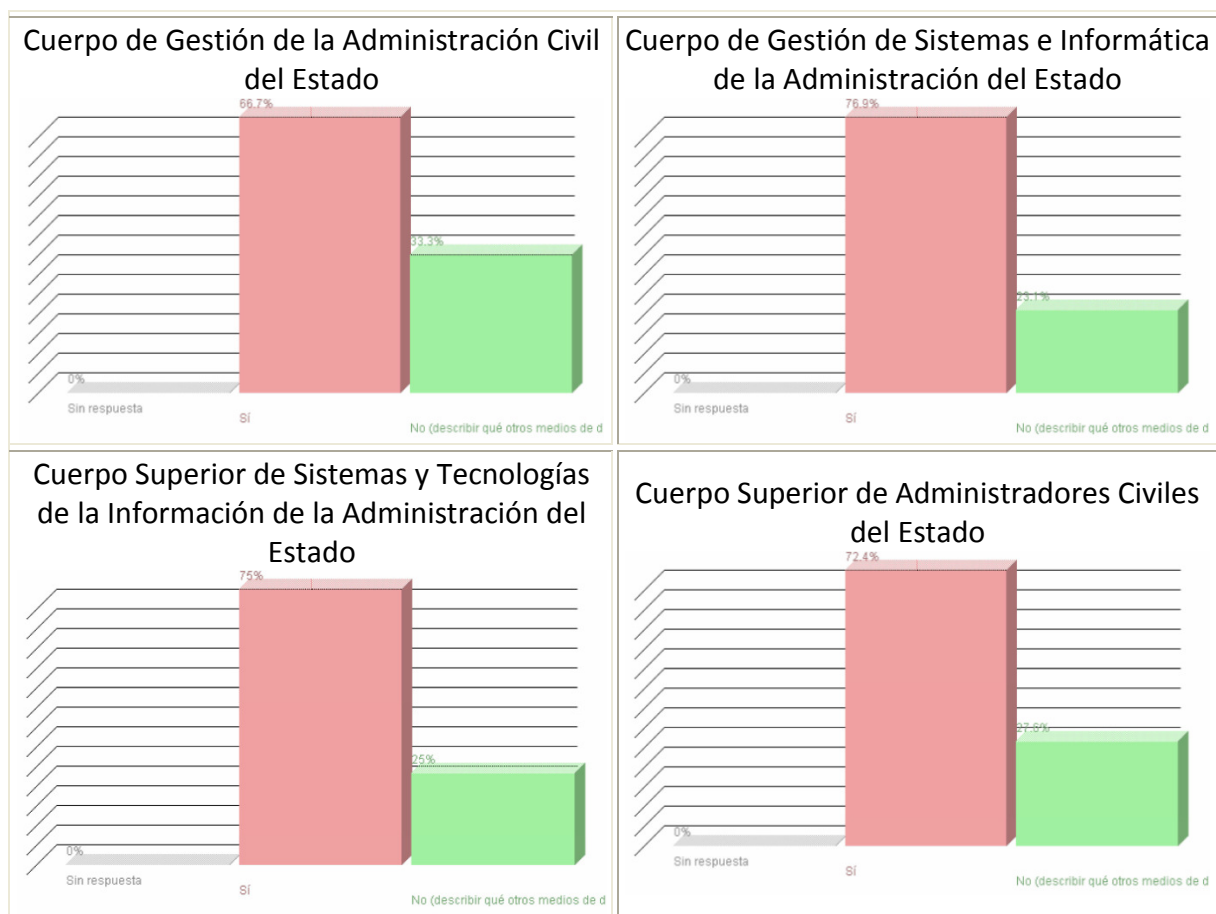
a) Funcionarios en formación:

1) ¿Cree que los medios utilizados para publicitar la O.E.P. son los adecuados y suficientes?

La mayoría entiende que son suficientes los medios que se utilizan para la difusión, aunque hay un porcentaje importante (27,9%) que cree oportuno utilizar otros medios.

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
Sí	88	72.1%	72.1%
No (describir qué otros medios de difusión de la O.E.P. considera Vd. que sería oportuno utilizar y por qué)	34	27.9%	27.9%





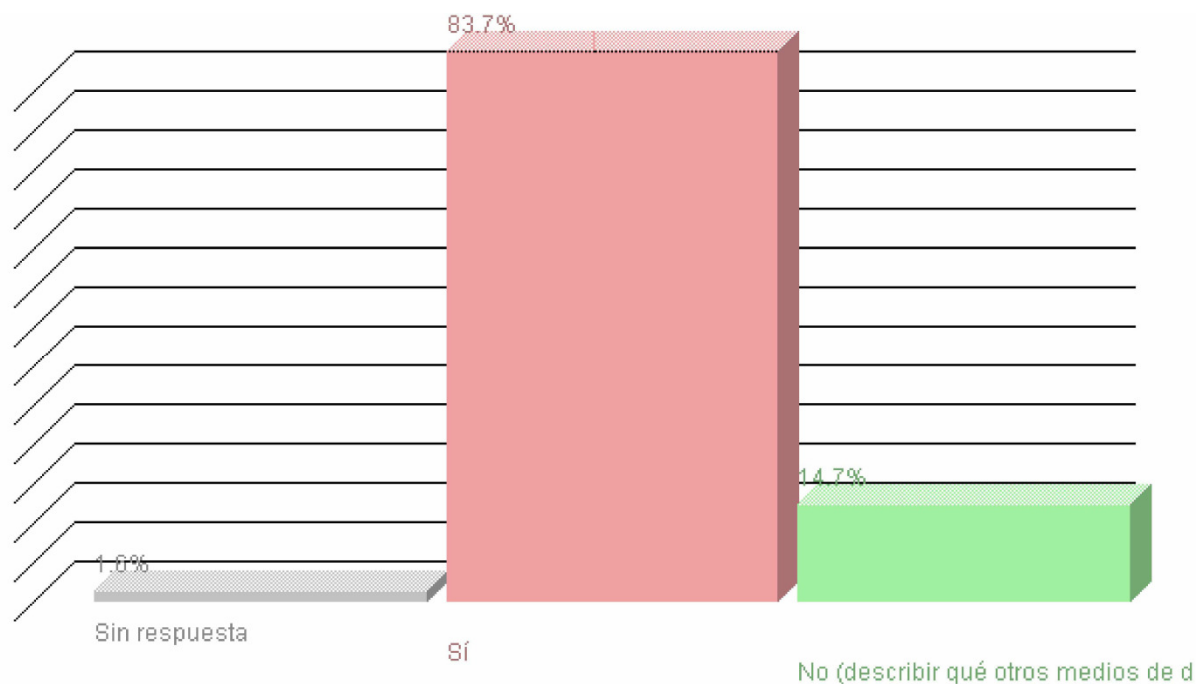
b) Funcionarios en ejercicio:

Los resultados son similares en este grupo, tal como se explica más abajo.

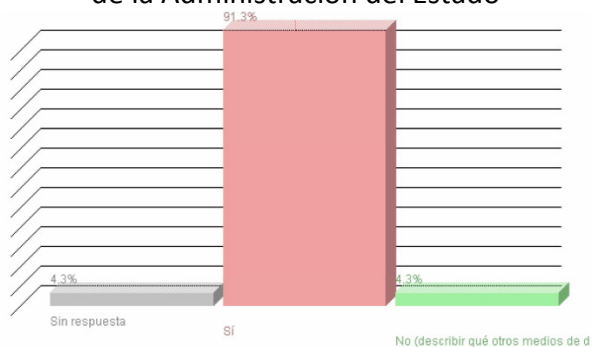
2) ¿Cree que los medios utilizados para publicitar la O.E.P. fueron adecuados y suficientes?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	4	1.6%	
Sí	211	83.7%	85.1%
No (describir qué otros medios de difusión de la O.E.P. considera Vd. que sería oportuno utilizar y por qué)	37	14.7%	14.9%

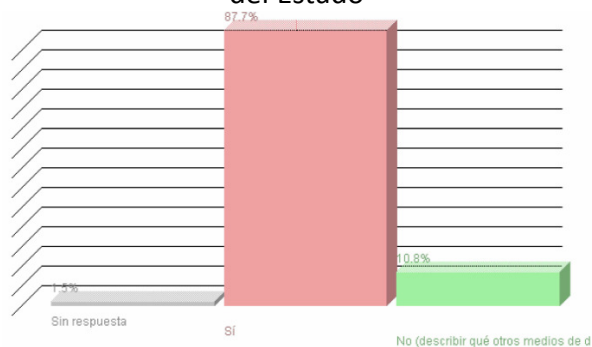
Todos los Cuerpos



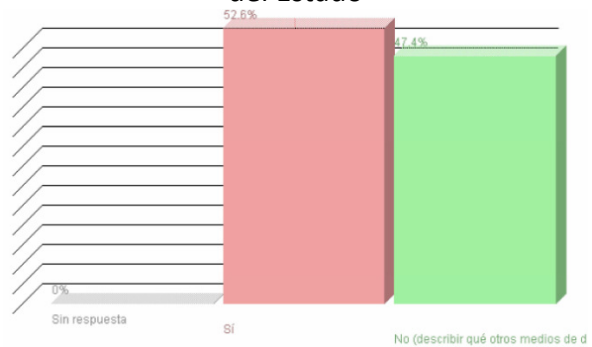
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado



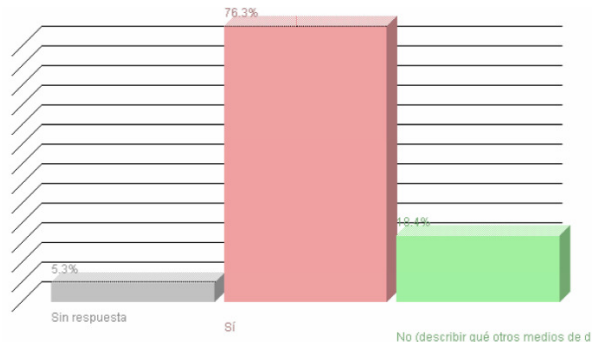
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado

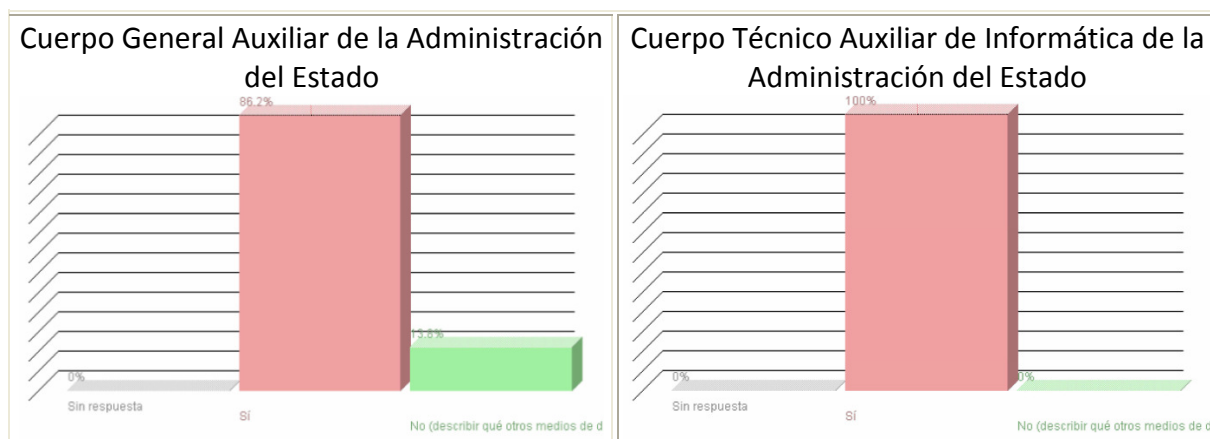


Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado



Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado





En primer lugar, hay que destacar que un porcentaje significativo de todos los encuestados considera inadecuados e insuficientes los medios a través de los que han conocido la OEP, indicando que se debería realizar un esfuerzo para dar a conocer su existencia, ampliar y reforzar su difusión a través de otros medios y mejorar el contenido de la misma.

También hay que señalar que el porcentaje mayor de este grupo (27,9%) se da entre la población encuestada de la OEP correspondiente a 2011 (funcionarios en formación), que es la población que tenía más reciente el proceso selectivo en el momento de someterse al cuestionario, mientras que cuando se pregunta a la población general objeto del estudio (funcionarios en ejercicio), este porcentaje cae hasta la mitad (14,7%).

De entre los medios más utilizados para conocer la OEP, el Boletín Oficial del Estado figura en primer lugar, sin apenas variación en las dos encuestas realizadas (entre el 56,6% y el 57,5%). Y, sin embargo, y a pesar de su carácter oficial, parte de los encuestados considera que es claramente insuficiente y, sobre todo, que no es un medio al que accede la población en general⁶⁵:

“El BOE no se consulta por la población en general, lo que supone que mucha gente no llegue a enterarse de los procesos selectivos que se convocan”.

“La gente no suele leer el BOE a menos que sepa lo que está buscando”.

“Además del BOE sería adecuado publicitarla en medios de difusión de masas para que más gente tuviera conocimiento de la misma”.

“Considero que, además de difundirse en el BOE, debería existir una plataforma en la que pudiera consultarse de manera fácil cuál es la oferta de empleo público estatal, autonómico y local, que de manera sencilla pudiesen consultarse: cuerpos/puestos; requisitos; plazos reales de la ejecución de la oferta...”.

“Noticia en prensa escrita, pues las publicaciones en el BOE fácilmente pasan desapercibidas para la población”.

⁶⁵ A partir de aquí, como ejemplos figurarán en cursiva y entrecomillados los comentarios textuales extraídos de las respuestas de los cuestionarios.

El análisis por cuerpos tampoco nos revela grandes variaciones, aunque sí es de señalar la caída en la utilización del B.O.E. en el Cuerpo Superior de Tecnologías de la Información de la Administración General del Estado, alcanzando un porcentaje inferior al 40%; caída que hay que poner en relación con la intensidad con la que todos los encuestados de este cuerpo han acudido a otros medios de información, en especial a las opciones “a través de un tercero” (entre el 36,8 y 50%) y “redes sociales” (entre el 32,1 y 22,7%)

En segundo lugar, tanto para los funcionarios en formación como en ejercicio aparece la opción “instituciones especializadas o académicas” (entre el 37,7% y 31,3%) como vía para lograr una información adecuada sobre la OEP.

Dentro de esta opción, las “academias de oposiciones” aparentemente desempeñan un papel central en la difusión de la información, lo que viene a coincidir con la tradición española de recurrir a la vía privada para la preparación de las oposiciones, además de indicar que a estas instituciones se acercan los ciudadanos una vez han identificado al sector público como una opción seria de inmersión en el mercado laboral o de desarrollo profesional.

“Únicamente eres consciente de la OEP si estás interesado en la oferta de empleo, miras el BOE, te metes en foros, academias, etc.”.

En este sentido el grupo de “insatisfechos” pone de manifiesto el papel que podrían desempeñar otras instituciones, especialmente educativas:

“Creo que debería mostrarse (la OEP) en institutos y en facultades como otra opción de trabajo, a través de Internet y redes sociales también.”.

“Información adecuada al finalizar la carrera universitaria”.

“Resultaría aconsejable que se le diera (a la OEP) mayor publicidad a través de redes sociales, desde la universidad, SEPE, etc.”⁶⁶.

“En la Escuela de Teleco (por poner un ejemplo) nadie sabe del tema (alumnos que podrían estar muy interesados)”.

“Quizás desde centros de educación o tablones de anuncios locales”.

“Universidades. Tercer Ciclo. ¿Qué tal fomentar el fichaje de Doctores?...”.

“Colegios Profesionales, Escuelas técnicas y Universidades”.

La opción “a través de un tercero” aparece en las dos encuestas como la tercera vía más utilizada para acceder a la información sobre la OEP (entre 31,1% y 25%), reforzando así la idea de que las características y oportunidades de empleo que

⁶⁶ SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

ofrece el sector público no son suficientemente conocidas ni accesibles a la ciudadanía en general.

También llama la atención que en esta opción los porcentajes mayores se alcancen en los cuerpos superiores de los dos grupos de funcionarios encuestados, tanto en el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado (50% y 36,8%) como en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (34,5% y 42,1%)

Es importante relacionar estos datos con algunas de las imágenes y tópicos que la ciudadanía mantiene sobre el sector público, en especial la idea de su carácter cerrado y endogámico y la percepción de que es un sector poco transparente:

“La primera OEP la conocí por mi madre funcionaria...”.

“En concreto, fue mi preparador personal el que me mantuvo informada sobre la preparación de la Oferta de Empleo Público y el que me confirmó estos datos”.

“Recomendación de familiares que habían superado oposiciones...”.

“A través de un hermano”.

“Conocidos que se han presentado”.

“Por familiares”.

“Familiares y conocidos”.

“Mi primo. Ya se sabe, la familia es una de las principales instituciones sociales en España”.

“Por un profesor de la universidad”.

“Por funcionarios del Organismo Autónomo Jefatura Central de Tráfico”.

En cuarto lugar, aparecen como medio más utilizado para conocer la OEP las “redes sociales”, resultando significativa la diferencia de más de 5 puntos porcentuales en la encuesta aplicada a funcionarios en formación respecto de la aplicada a los funcionarios en ejercicio (18 y 12,7%), lo que puede indicar una tendencia al alza en la utilización de esta vía. Además hay que tener en cuenta que tanto el B.O.E. como la oferta que configuran las academias de oposiciones y la información que ofrecen o pueden ofrecer otras instituciones y medios de comunicación, son actualmente plenamente accesibles a través de Internet, lo que da cuenta de su potencial:

“Estamos hablando en mi caso del año 1990, entonces funcionaba el boca a boca, hoy en día sería lo mismo pero a través de las llamadas redes sociales”.

“Creo que las redes sociales son actualmente un medio de difusión efectivo que debe ser más utilizado por la administración”.

“...a través de Internet y redes sociales también”.

“...Internet, en las páginas principales de los Ministerios”.

“Páginas de empleo más utilizadas en Internet: Infojobs, Tecnoempleo...”.

“Resultaría aconsejable que se le diera mayor publicidad a través de redes sociales,..”.

Llama la atención el escaso papel que en las dos encuestas desempeñan los “medios de comunicación de masas” en la difusión de información relacionada con el empleo público (6,6% y 3,6%), y la abundancia de comentarios que demandan una mayor utilización de los mismos:

“Además del BOE sería adecuado publicitarla en medios de difusión de masas para que más gente tuviera conocimiento de la misma”.

“Periódicos y programas de televisión”.

“Telediaros, periódicos”.

“Diarios y medios de comunicación privados”.

“Más en prensa nacional más conocida...”.

“Creo que se le debería dar más publicidad. En cuanto a los medios, quizá en medio de difusión de masas, pero explicándolo de una manera que sea accesible a más gente, y no sólo a aquel que está interesado en una oposición concreta...”.

“La OEP debería publicarse en medios de comunicación social porque es la manera de que se dé auténtica publicidad a la misma”.

“Deberían publicitarse a través de televisión y prensa escrita, para una mayor difusión”.

“No todo el mundo lee el BOE, ni utiliza las páginas de Internet o no sabe buscarlas”.

Del mismo modo, y aunque en las dos encuestas sólo aparece un comentario al respecto, creemos importante resaltar el impacto que las informaciones difundidas a través de estos medios puede causar en la ciudadanía, ya que inciden directamente sobre las percepciones que tienen los ciudadanos de la Administración y del empleo público:

“Los medios de comunicación apenas hacen aprecio al empleo público, si se hace mención a la OEP es para decir cuestiones negativas”.

Finalmente, hay que destacar que, a pesar de la diversidad de las vías a través de las que la ciudadanía accede a la información sobre la OEP, no queda muy clara la eficacia de su difusión y nos parece necesario realizar alguna reflexión sobre los siguientes elementos que la conforman:

a) la facilidad para acceder a la información;

- b) la precisión, fiabilidad y claridad de la información;
- c) la organización de los contenidos informativos;
- d) los formatos que soportan la presentación de los contenidos informativos; y
- e) la coordinación de su difusión.

“Actualmente existe un servicio en la página web 060.es pero a mí personalmente no me ha funcionado. Me inscribí para que me dieran aviso de las convocatorias y no he recibido aviso alguno. Considero que los medios deberían ser más concretos y darse a conocer de forma clara a los ciudadanos y que ofrezcan una información más actualizada y ajustada a la realidad de la Oferta. Así mismo, creo necesario que la información de las distintas AA.PP. se ofrezca desde un solo canal para que puedan barajarse fácilmente las distintas posibilidades existentes en cuanto a oferta pública se refiere en función del perfil de quien consulta”.

“Debería poder realizarse una suscripción para que nos avise cada vez que se publique la OEP”.

“Existe el portal 060 pero tiene poca difusión y no contempla todas las convocatorias que salen en todas las administraciones públicas”.

“Más centralizado, e inteligible para las personas no iniciadas en este mundo”.

“A través de correo electrónico con los datos de otros años”.

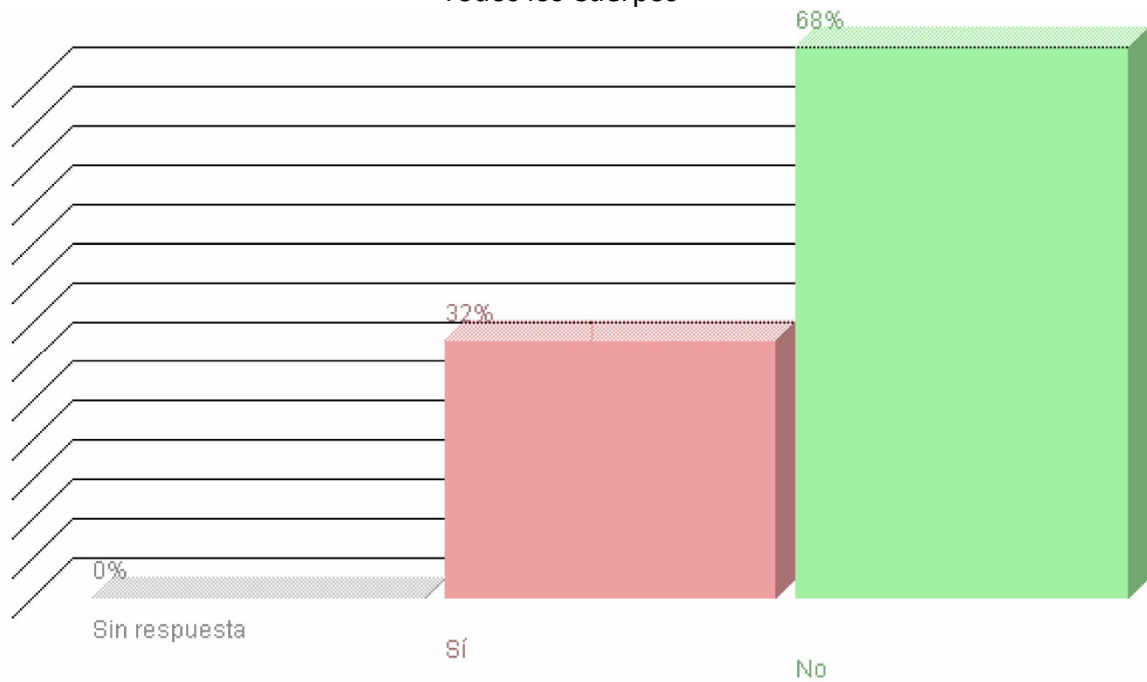
8.3. PERFIL GENERAL Y PROFESIONAL DEL OPOSITOR Y MOTIVACIONES PARA EL ACCESO AL CUERPO

a) Funcionarios en formación:

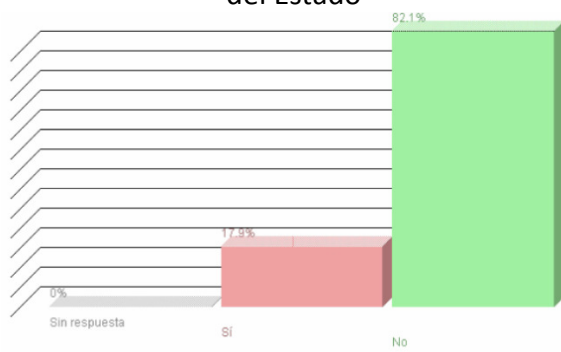
3) ¿Es la primera vez que se presenta a un proceso selectivo de la Administración Pública?

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	0	0%	
	Sí	39	32%	32%
	No	83	68%	68%

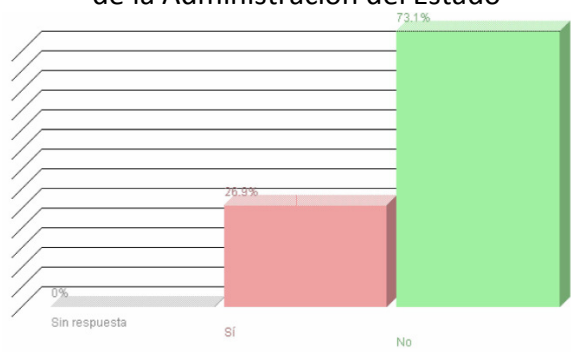
Todos los Cuerpos



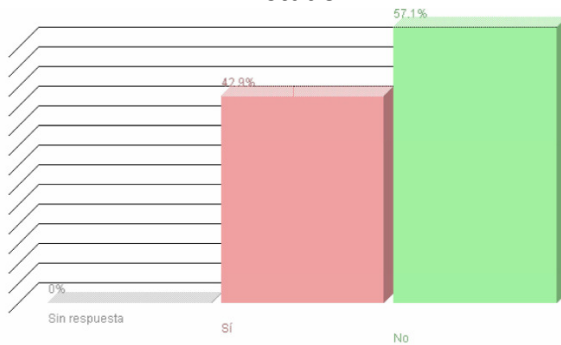
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado



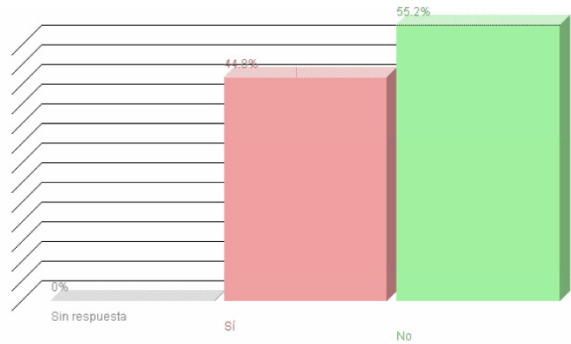
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado



Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado



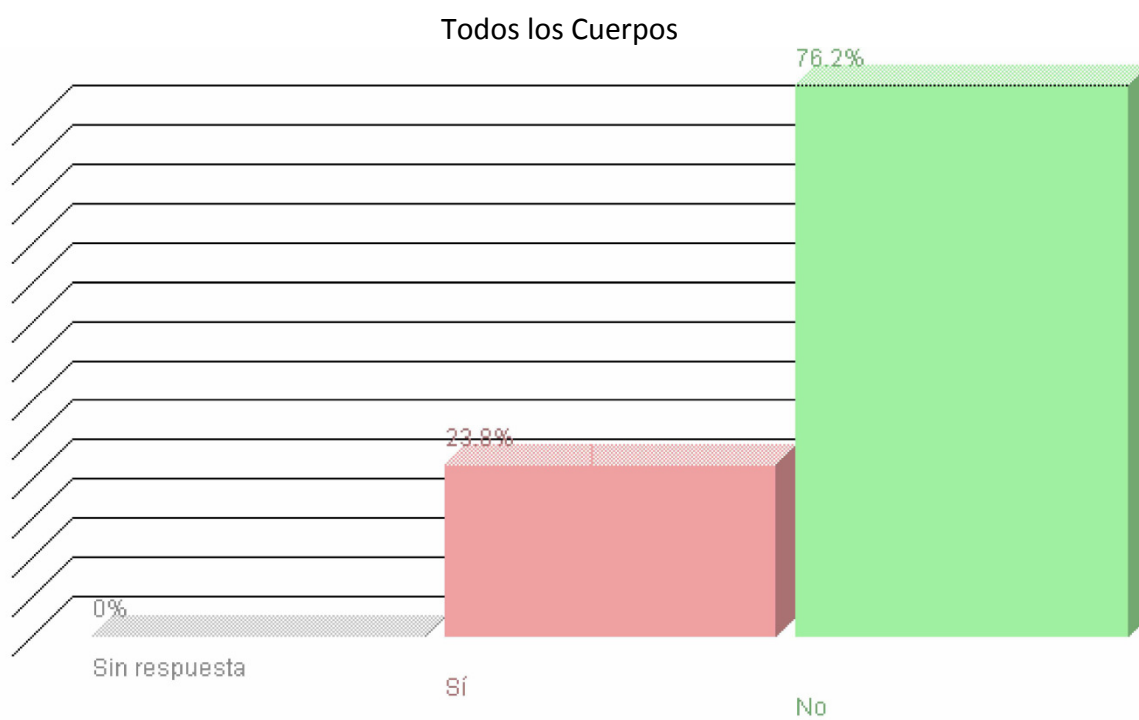
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado

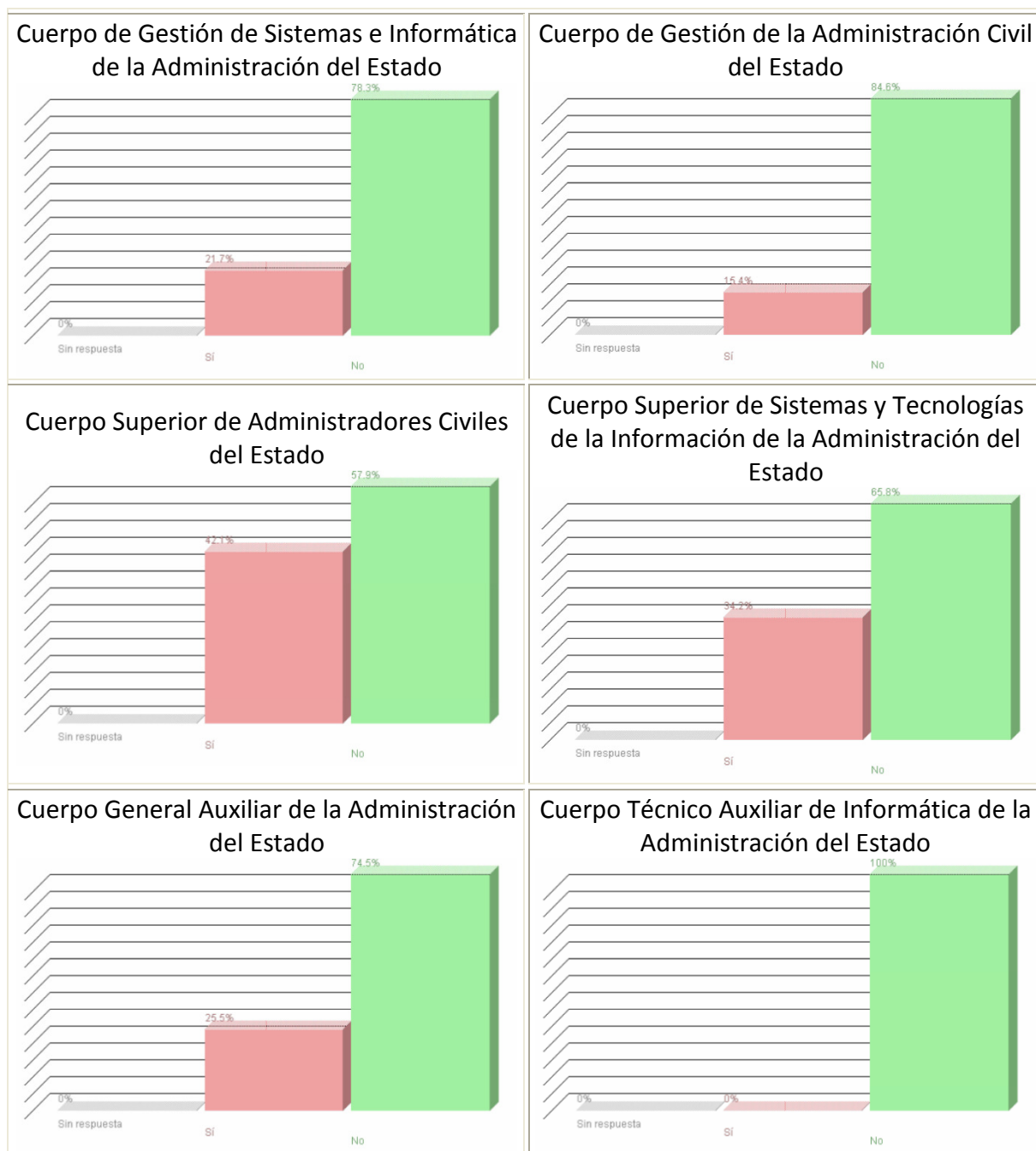


b) Funcionarios en ejercicio:

3) ¿Era la primera vez que se presentaba a un proceso selectivo de la Administración Pública?

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	0	0%	
	Sí	60	23.8%	23.8%
	No	192	76.2%	76.2%





El porcentaje de encuestados que con anterioridad a la superación del proceso selectivo del Cuerpo de referencia ya había transitado por el mundo de las oposiciones es altísimo (68% y 76,2%), superando el 80% en el caso del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, y alcanzando el 100% en el del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado (funcionarios en ejercicio).

No obstante, en las dos encuestas los porcentajes más altos de aprobados en el primer proceso al que se presentaban los candidatos se ubican en los cuerpos superiores, tanto en el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado (42,9 y 34,2%), como en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (44,8 y 42,1%)

Estos datos parecen indicar que las posibilidades de éxito en la primera convocatoria a la que se presentan los candidatos se encuentran relacionadas con el tipo de cuerpo al que se pretende acceder. Es decir, se da un mayor éxito en los cuerpos superiores donde se presume que la dificultad del proceso selectivo es máxima.

Del mismo modo, parece que estos datos de éxito tienen que ver con la determinación con la que se selecciona el cuerpo al que se aspira, como así ponen de manifiesto los datos obtenidos a partir de la siguiente pregunta:

b) Funcionarios en formación:

Si se ha presentado en otras ocasiones

3.1) ¿A qué Cuerpo (Plaza)?

		frec.	total
	Sin respuesta	37	30.3%
	Respuestas	85	69.7%

En esta primera encuesta, la pregunta quedaba abierta y los encuestados debían citar el cuerpo o los cuerpos a los que se habían presentado.

En la siguiente tabla se muestran algunos de los cuerpos a los que han opositado los encuestados, con la intención de reflejar la diversidad de opciones seleccionadas y poner igualmente en evidencia que, a excepción de los cuerpos superiores (como veremos en los datos de la misma pregunta del cuestionario pasado a los funcionarios en ejercicio), la preferencia principal es acceder al empleo público con independencia del cuerpo a través del que se accede⁶⁷.

⁶⁷ La pregunta 4 de los dos cuestionarios analiza las motivaciones de los candidatos para trabajar en el Sector Público.

Tabla 8.4. Cuerpos a los que han opositado los candidatos con anterioridad a la obtención de la plaza que actualmente ostentan (funcionarios en formación)⁶⁸.

CUERPOS
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información del Estado
Corpo Superior da Administración da Xunta de Galicia
Cuerpo Técnico Superior de la Comunidad de Madrid
Cuerpo Técnico Superior de Castilla la Mancha
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
Cuerpo de Gestión de Hacienda
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la AGE
Corpo de Xestión da Administración da Xunta de Galicia.
Cuerpo de Gestión de Castilla la Mancha
Cuerpo Técnico Administrativo de las Cortes Generales
Cuerpo Administrativo de la AGE
Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática
Administración de la Xunta de Galicia
Cuerpo Auxiliar de la Administración General del Estado
Corpo Auxiliar da Administración da Xunta de Galicia.
Cuerpo de Auxiliar Administrativo de Castilla la Mancha
Cuerpo de Auxiliar Administrativo del Ayuntamiento de Madrid

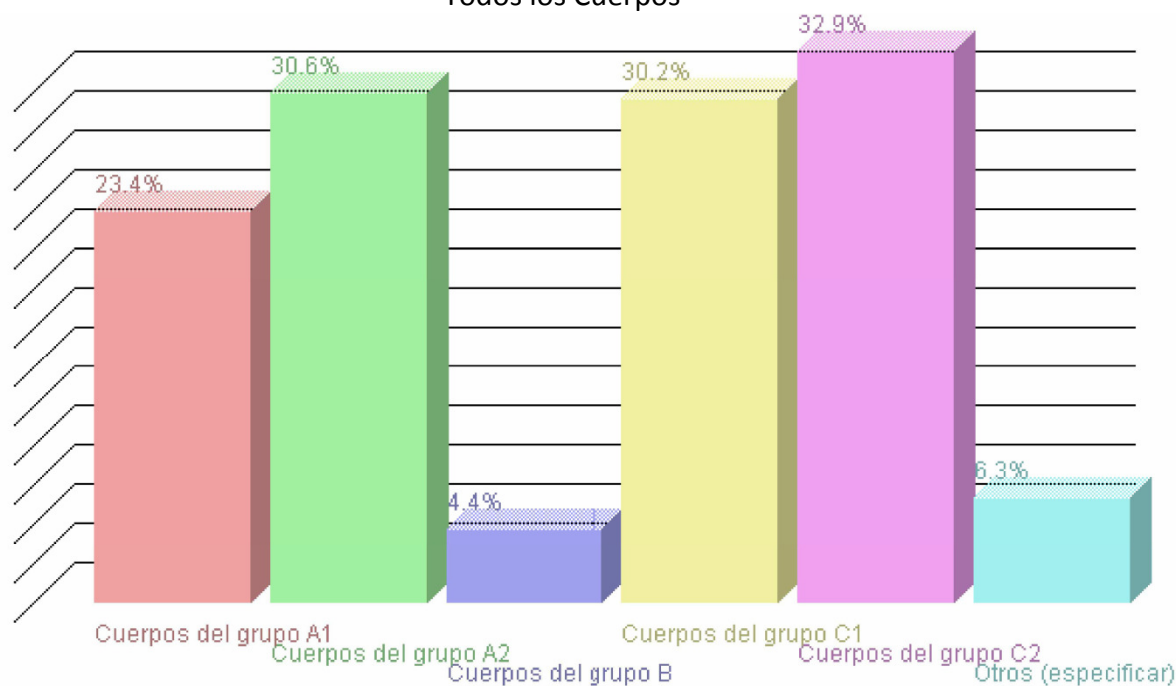
b) Funcionarios en ejercicio:

3.1) ¿A qué tipo de Cuerpo? (puede indicar más de una opción)

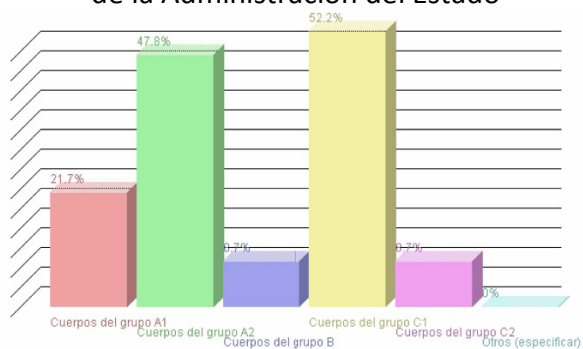
		frec.	total	resp.
	Cuerpos del grupo A1	59	23.4%	18.3%
	Cuerpos del grupo A2	77	30.6%	23.9%
	Cuerpos del grupo B	11	4.4%	3.4%
	Cuerpos del grupo C1	76	30.2%	23.6%
	Cuerpos del grupo C2	83	32.9%	25.8%
	Otros (especificar)	16	6.3%	5%

⁶⁸ La denominación de los cuerpos la hemos trasladado literalmente de las respuestas de los encuestados.

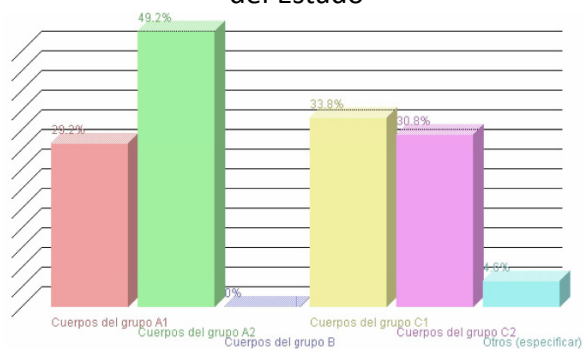
Todos los Cuerpos



Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado



Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado

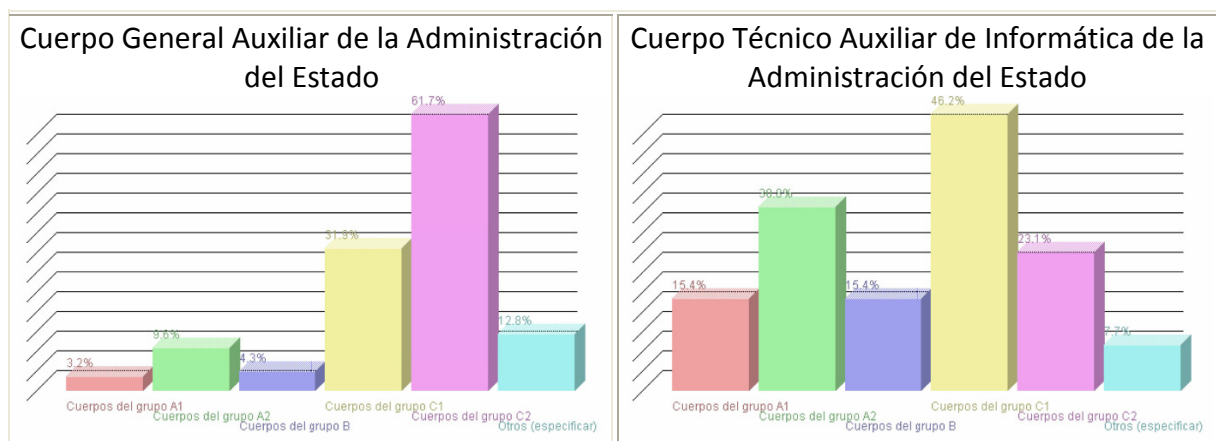


Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado



Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado





En el caso de los funcionarios en ejercicio, y basándonos en la experiencia anterior, se optó por cerrar la pregunta aportando un abanico de opciones de acuerdo con los grupos de titulación que clasifican los cuerpos y escalas en la Administración General del Estado⁶⁹.

Los datos trasladan que los funcionarios de los cuerpos superiores preferentemente han opositado a cuerpos del grupo A, mostrando así cierta inclinación selectiva en la decisión de trabajar en el sector público.

También cabe comentar la escasa concurrencia general a las oposiciones del grupo B (4,4%); porcentaje que se construye fundamentalmente con la aportación de los opositores de los siguientes tres cuerpos: Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado (15,4), Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información de la Administración del Estado (7,9%) y Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (4,3%); siendo las aportaciones del resto de cuerpos prácticamente despreciable.

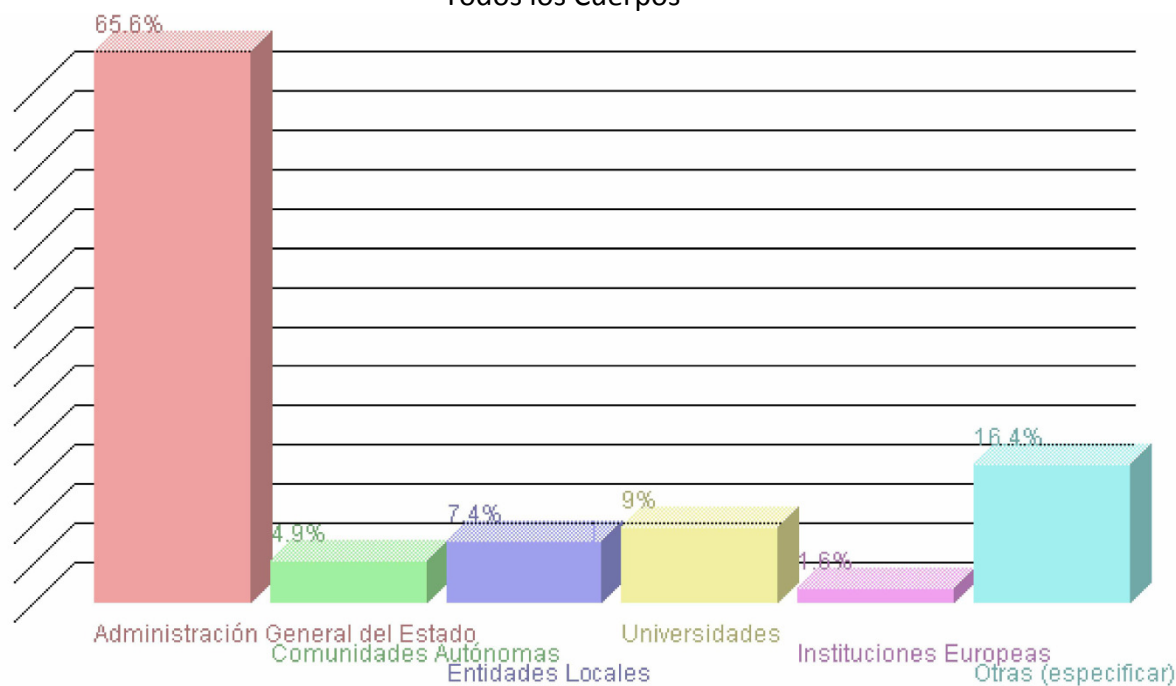
a) Funcionarios en formación:

3.2) ¿A qué Administración? (puede marcar más de una opción)

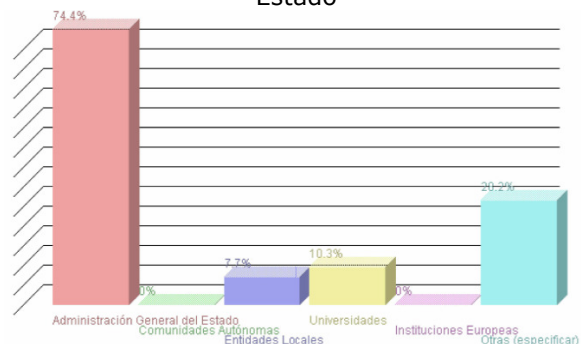
	frec.	total	resp.
Administración General del Estado	80	65.6%	62.5%
Comunidades Autónomas	6	4.9%	4.7%
Entidades Locales	9	7.4%	7%
Universidades	11	9%	8.6%
Instituciones Europeas	2	1.6%	1.6%
Otras (especificar)	20	16.4%	15.6%

⁶⁹ Los grupos de titulación son los regulados en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (Art. 76)

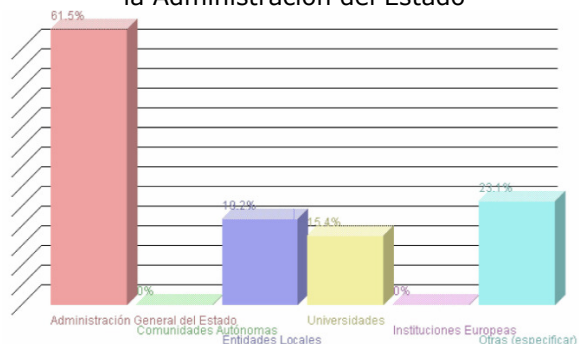
Todos los Cuerpos



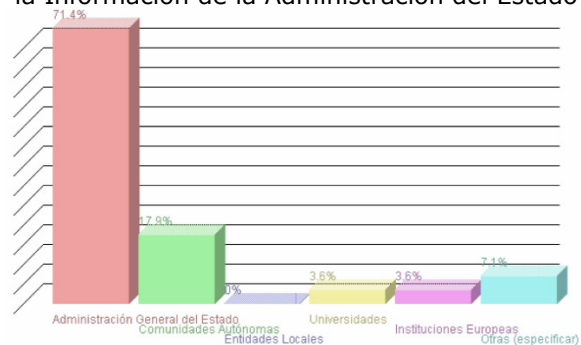
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado



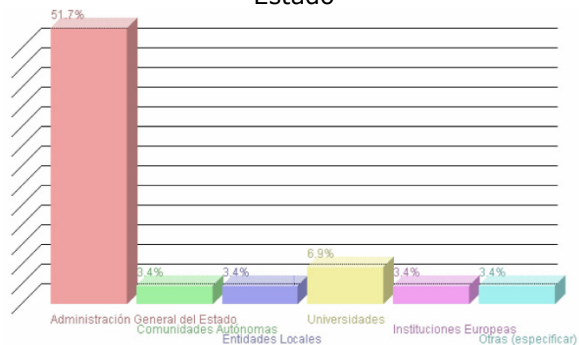
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado



Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado



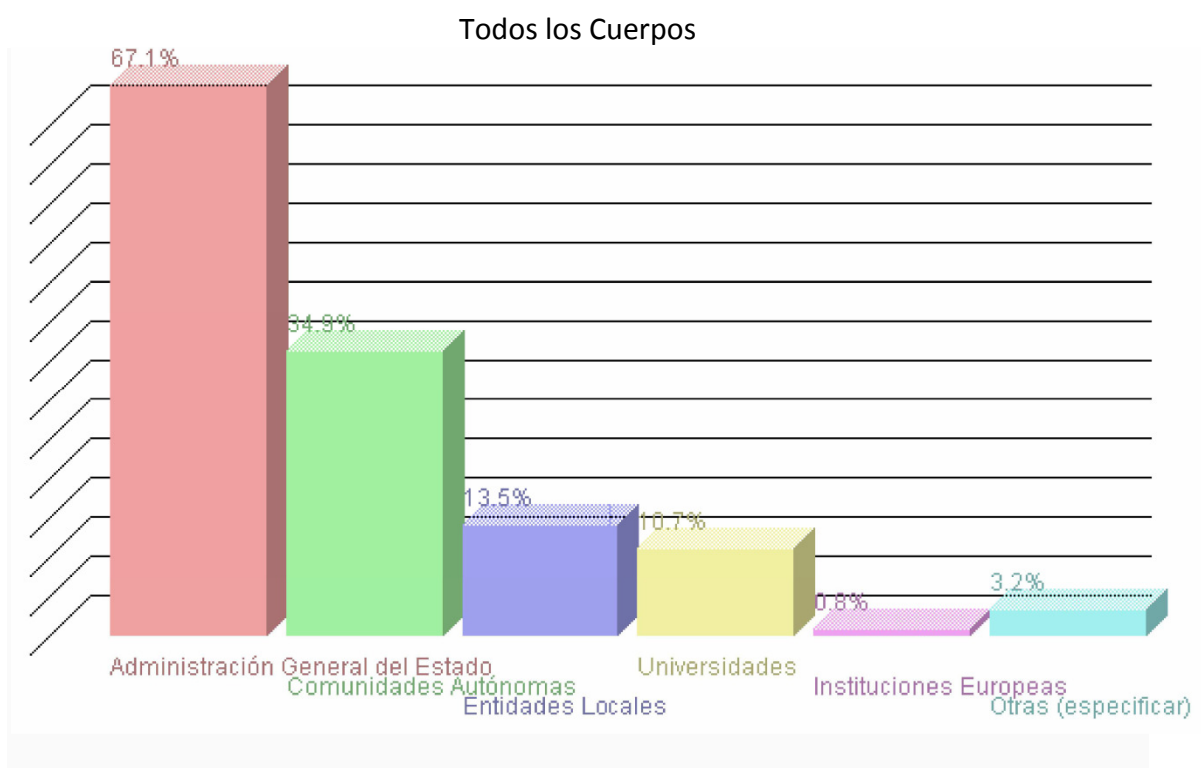
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado

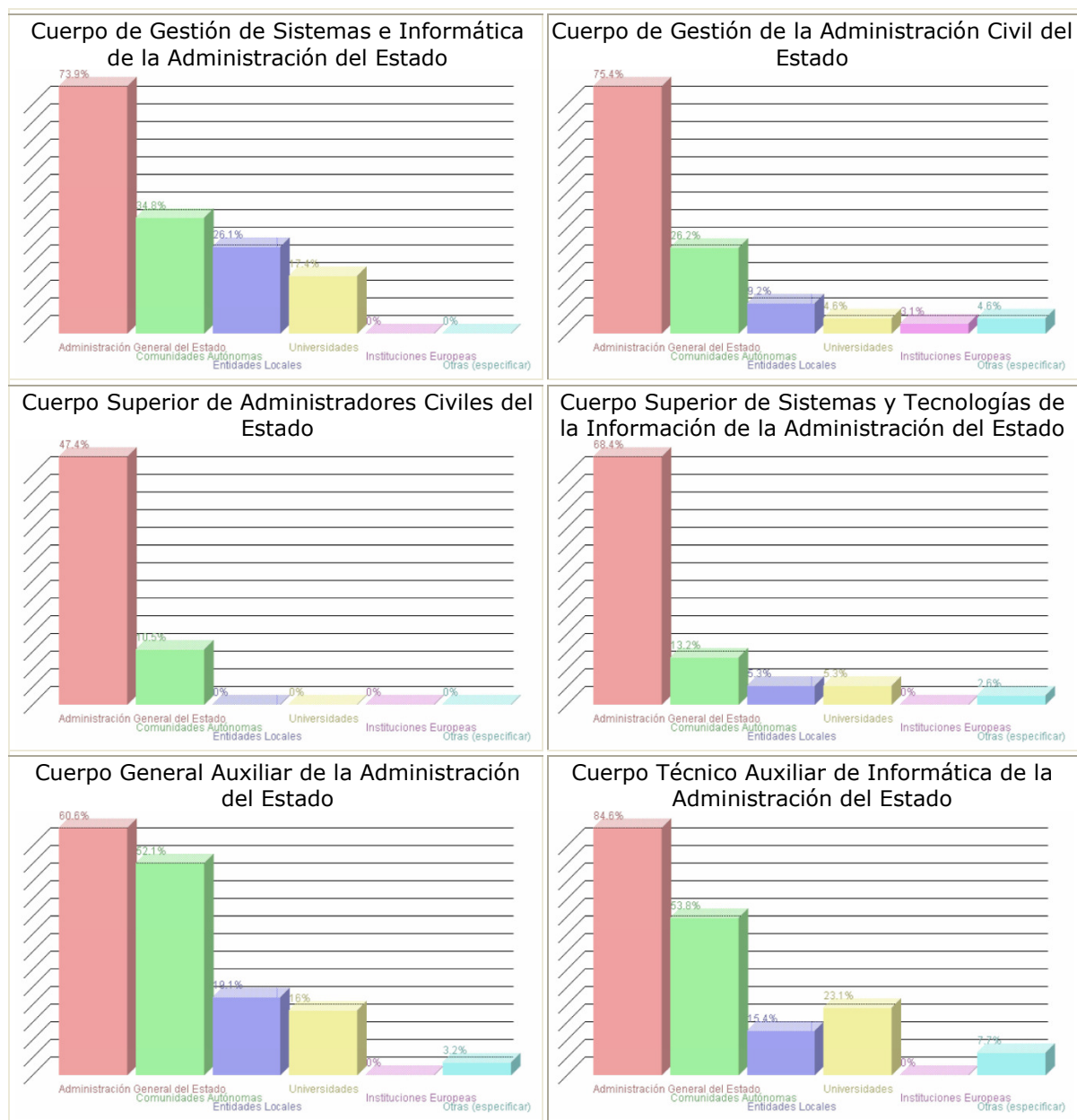


b) Funcionarios en ejercicio:

3.2) ¿A qué Administración? (puede marcar más de una opción)

		frec.	total	resp.
	Administración General del Estado	169	67.1%	51.5%
	Comunidades Autónomas	88	34.9%	26.8%
	Entidades Locales	34	13.5%	10.4%
	Universidades	27	10.7%	8.2%
	Instituciones Europeas	2	0.8%	0.6%
	Otras (especificar)	8	3.2%	2.4%





Esta pregunta está relacionada con las preguntas 4 y 5, en las que se interroga por las motivaciones para trabajar en la Administración Pública y en la AGE, respectivamente.

En las dos encuestas las Administraciones territoriales son las preferidas para opositar por todos los funcionarios de los distintos cuerpos, destacando la AGE (65,6% y 67,1%) sobre las CC.AA. (4,9% y 34,9%) y los Entes Locales (7,4% y 13,5%). Les siguen las Universidades (9% y 10,7 %).

Por otro lado, sorprende el escaso atractivo que ejercen las Administraciones de las Instituciones Europeas (1,6% y 0,8%).

3.3) Considerando los procesos selectivos a los que se presentó, incluyendo el último en que obtuvo la plaza, ¿cuánto tiempo en total invirtió en preparar procesos selectivos para la Administración pública?

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	17	6.7%	
	Menos de 6 meses	8	3.2%	3.4%
	Entre 6 y hasta 12 meses	38	15.1%	16.2%
	Entre 12 meses y hasta 18 meses	48	19%	20.4%
	Entre 18 meses y hasta 24 meses	50	19.8%	21.3%
	Entre 24 meses y hasta 30 meses	27	10.7%	11.5%
	Entre 30 meses y hasta 36 meses	23	9.1%	9.8%
	Entre 36 meses y hasta 42 meses	13	5.2%	5.5%
	Entre 42 meses y hasta 48 meses	2	0.8%	0.9%
	Mas de 48 meses	26	10.3%	11.1%

Esta pregunta, y las dos siguientes, sólo se realizaron a los funcionarios en ejercicio, con los resultados que a continuación describimos:

Más de la mitad de los encuestados (58,6%) invirtió entre 12 y hasta 36 meses en preparar procesos selectivos. Destaca igualmente el alto porcentaje de opositores (18,3%) que sólo invirtió hasta 12 meses en la preparación de oposiciones. Así mismo, señalar que a partir de los 36 meses el porcentaje cae notablemente (6%) para volver a repuntar a partir de los 48 meses (10,3%).

En los cuerpos superiores no se obtuvo ninguna respuesta para el periodo menor a 6 meses, concentrándose el mayor porcentaje de respuestas entre los 18 y los 30 meses en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (47,2%) y en el periodo entre 12 y hasta 24 meses en el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado (52,5%).

Por otro lado, en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado el mayor número de respuestas se concentra en el periodo entre 6 y hasta 24 meses (53,7%); mientras que en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado el periodo mayor transcurre entre 12 y hasta 30 meses (52%)

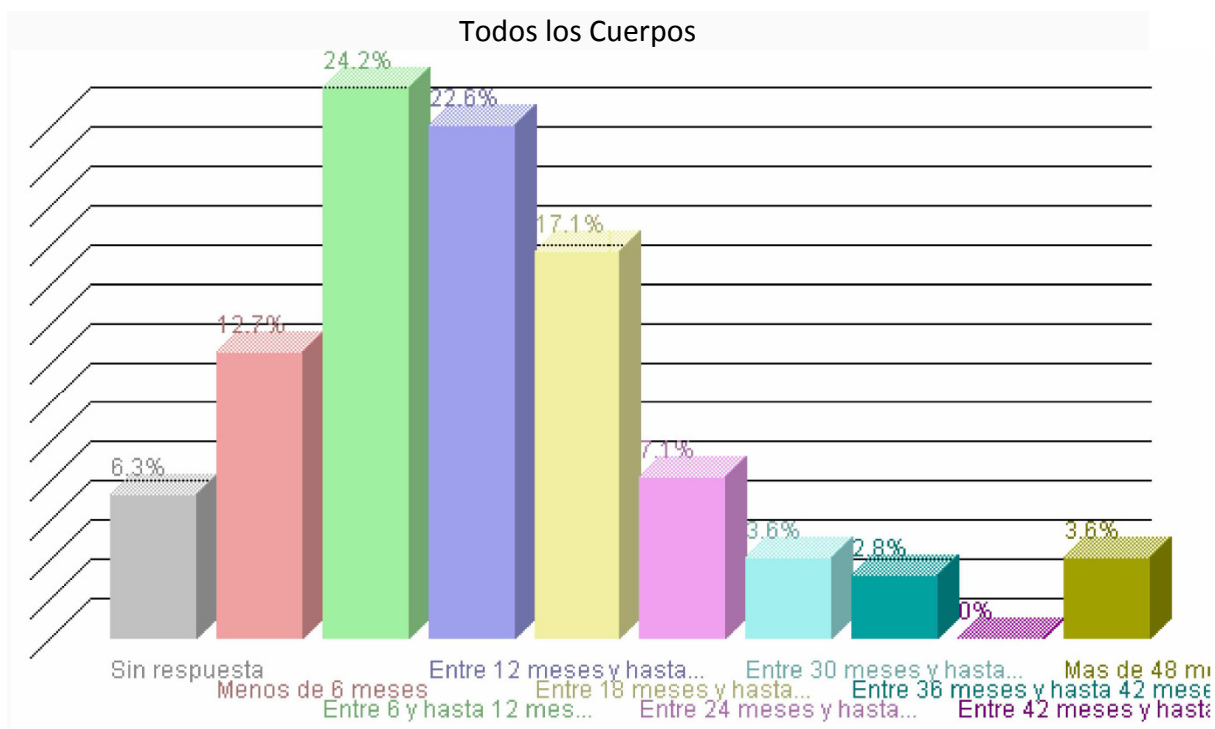
Finalmente, para el Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado la mayor concentración de respuestas se sitúa igualmente en el periodo entre 6 y hasta 24 meses (56,3%), siendo el periodo entre 12 y hasta 24 meses el de mayor concentración para el Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado (53,7%).

Tabla 8.5. Tiempo invertido en preparar oposiciones a las Administraciones Públicas (funcionarios en ejercicio).

CUERPO / TIEMPO PREPARACIÓN OPOSICIONES	Sin respuesta	< 6 meses	6 - 12 meses	12 -18 meses	18 -24 meses	24 - 30 meses	30- 36 meses	36 - 42 meses	42 - 48 meses	> 48 meses	Total
GESTIÓN TIC	8.6%	4.3%	8.6%	17.3%	13%	21.7%	4.3%	8.6%		13%	100%
GESTIÓN ACE	1.5%	1.5%	15.3%	18.4%	20%	9.2%	9.2%	10.7%	1.5%	12.3%	100%
SUPERIOR ACE	15.7%		5.2%	10.5%	31.5%	15.7%	5.2%	10.5%		5.2%	100%
SUPERIOR TIC	13.1%		5.2%	28.9%	23.6%	13.1%	10.5%			5.2%	100%
GENERAL AUXILIAR	6.3%	5.3%	23.4%	15.9%	17%	7.4%	10.6%	2.1%	1%	10.6%	100%
AUXILIAR TIC		7.6%	7.6%	30.7%	23%	7.6%	7.6%			15.3%	100%

3.4) En concreto, ¿cuánto tiempo invirtió en preparar el proceso selectivo en el que obtuvo su plaza?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	16	6.3%	
Menos de 6 meses	32	12.7%	13.6%
Entre 6 y hasta 12 meses	61	24.2%	25.8%
Entre 12 meses y hasta 18 meses	57	22.6%	24.2%
Entre 18 meses y hasta 24 meses	43	17.1%	18.2%
Entre 24 meses y hasta 30 meses	18	7.1%	7.6%
Entre 30 meses y hasta 36 meses	9	3.6%	3.8%
Entre 36 meses y hasta 42 meses	7	2.8%	3%
Entre 42 meses y hasta 48 meses	0	0%	0%
Más de 48 meses.	9	3.6%	3.8%



Los porcentajes varían respecto de la cuestión anterior, retrayéndose el intervalo en el que se concentra el mayor número de respuestas al periodo comprendido entre 6 y hasta 24 meses (63,9%).

Esto evidencia el esfuerzo que requiere opositar, y la importancia de la experiencia y los conocimientos adquiridos previamente en la preparación de otros procesos selectivos para superar la oposición.

El análisis detallado por cuerpos nos muestra que los periodos de preparación también se reducen, siendo para el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado entre 12 y hasta 30 meses (63%), bajando al periodo entre 6 y hasta 24 meses para el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (73,5%).

Así mismo, para el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado el mayor número de aprobados se concentra en el periodo entre 6 y hasta 24 meses (66,1%); y en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado el periodo de mayor número de aprobados transcurre entre menos de 6 y hasta 24 meses (86,6%).

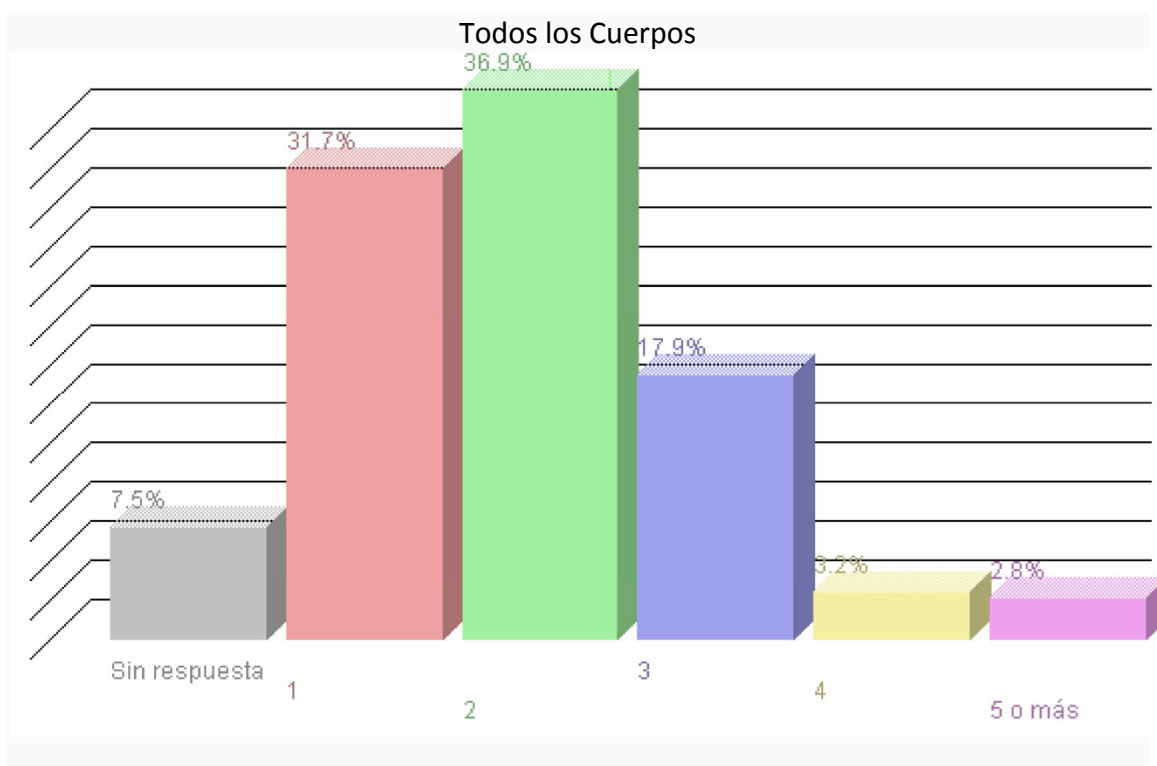
Para terminar, el periodo que concentra el mayor número de aprobados en el Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado también disminuye, situándose entre los intervalos menos de 6 y hasta 18 meses (72,2%), igual que en el Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado (61,3%), en este último caso con un fuerte crecimiento del intervalo menos de 6 meses (30,7% de aprobados).

Tabla 8.6. Tiempo invertido en preparar oposiciones hasta la obtención de la plaza (funcionarios en ejercicio).

CUERPO / TIEMPO INVERTIDO HASTA APROBAR	Sin respuesta	< 6 meses	6 - 12 meses	12 -18 meses	18 -24 meses	24 - 30 meses	30- 36 meses	36 - 42 meses	42 - 48 meses	> 48 meses	Total
GESTIÓN TIC	8.6%	17.3%	17.3%	26%	26%		4.3%				100%
GESTIÓN ACE		6.1%	24.6%	24.6%	16.9%	9.2%	7.6%	4.6%		6.1%	100%
SUPERIOR ACE	21%		5.2%	21%	26.3%	15.7%		10.5%			100%
SUPERIOR TIC	10.5%		15.7%	34.2%	23.6%	10.5%	2.6%			2.6%	100%
GENERAL AUXILIAR	6.3%	21.2%	34%	17%	11.7%	3.1%	2.1%	1%		3.1%	100%
AUXILIAR TIC		30.7%	15.3%	15.3%	7.6%	15.3%		7.6%		7.6%	100%

3.5) ¿Cuántas veces opositó al cuerpo al que actualmente pertenece?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	19	7.5%	
1	80	31.7%	34.3%
2	93	36.9%	39.9%
3	45	17.9%	19.3%
4	8	3.2%	3.4%
5 o más	7	2.8%	3%



El mayor número de respuestas se concentra en dos veces (36,9%), aunque muy cerca de los que sólo requirieron un intento (31,7%). En cualquier caso, debemos tener presente el alto porcentaje de encuestados que con anterioridad ya habían participado en procesos selectivos de las Administraciones Públicas (76,2%) y, en concreto, de la Administración General del Estado (67,1%).

El análisis en detalle, cuerpo a cuerpo, no altera significativamente los resultados, aunque sí hay que tener en cuenta el grupo de titulación al que se adscriben, la naturaleza de los mismos (cuerpos de administración general o especial) y, en consecuencia, la mayor o menor exigencia y dificultad presumibles del proceso selectivo, de las pruebas específicas para el acceso y el número de candidatos que compiten por las plazas en cada convocatoria.

Es así como, los aprobados en el primer y segundo intentos integran al mayor número de la población de los dos cuerpos superiores, sumando en ambos casos el 63,1% de las respuestas.

No obstante, en estos cuerpos superiores el número de intentos para aprobar el proceso selectivo se concentra sobre todo en dos, alcanzando al 42,1% de la población del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, y al 44,7% del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.

Por otro lado, el porcentaje de aprobados en el primer intento sólo alcanza al 21 % de los funcionarios del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado y al 18,4% de los del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.

En los cuerpos de gestión también se mantiene la tendencia a requerir dos intentos para superar las pruebas de acceso, aunque esta tendencia es más clara en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (52,1%) que en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, en el que se da una distribución escalonada, con el mayor número de aprobados concentrado en el primer intento (36,9%), seguido por los que aprueban en el segundo (33,8%) y los que requieren 3 intentos (23%).

Finalmente, hay que apuntar la misma tendencia en los cuerpos del grupo C, en los que, aun presentando un alto porcentaje de aprobados en el primer intento, 37,2% para el Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, y del 30,7% en el caso del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado, sigue siendo significativo el porcentaje de los que requirieron dos intentos (32,9% y 23% respectivamente).

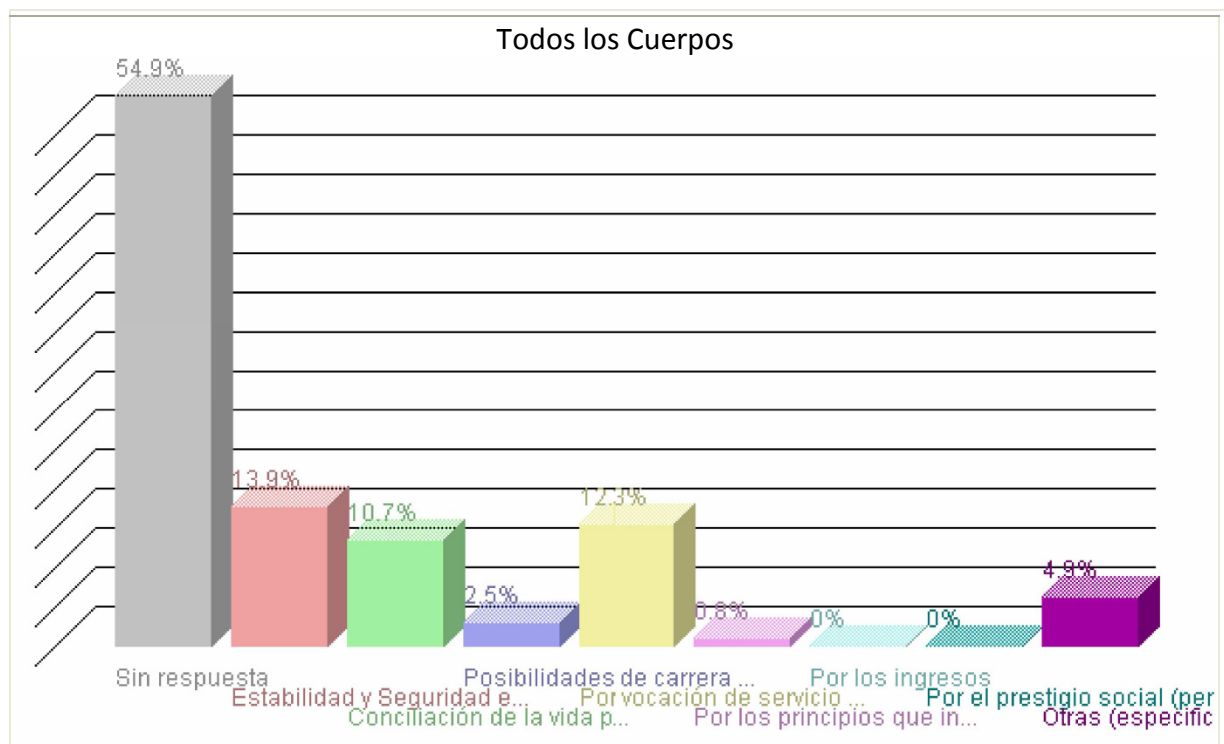
Tabla 8.7. Número de veces que opositó al cuerpo actual de adscripción (funcionarios en ejercicio).

CUERPO / N° VECES QUE OPOSITÓ HASTA OBTENER PLAZA	Sin respuesta	1	2	3	4	5 o más	Total
GESTIÓN TIC	8.6%	26%	52.1%	13%			100%
GESTIÓN ACE	3%	36.9%	33.8%	23%	3%		100%
SUPERIOR ACE	15.7%	21%	42.1%	15.7%	5.2%		100%
SUPERIOR TIC	10.5%	18.4%	44.7%	23.6%	2.6%		100%
GENERAL AUXILIAR	8.5%	37.2%	32.9%	12.7%	2.1%	6.3%	100%
AUXILIAR TIC		30.7%	23%	23%	15.3%	7.6%	100%

a) Funcionarios en formación

4) ¿Por qué eligió trabajar en la Administración Pública?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	67	54.9%	
Estabilidad y Seguridad en el empleo	17	13.9%	30.9%
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	13	10.7%	23.6%
Posibilidades de carrera y desarrollo profesional	3	2.5%	5.5%
Por vocación de servicio público	15	12.3%	27.3%
Por los principios que informan el acceso al Empleo Público (Igualdad, mérito, capacidad)	1	0.8%	1.8%
Por los ingresos	0	0%	0%
Por el prestigio social (percepción que tienen los ciudadanos de las Administraciones y Empleados Públicos)	0	0%	0%
Otras (especificar)	6	4.9%	10.9%



Del análisis de las respuestas de la encuesta aplicada a los funcionarios en formación de los cuerpos superiores, hay que destacar que las preferencias en los dos cuerpos responden a motivaciones de carácter personal y, en menor medida, de carácter profesional, sorprendiendo el escaso o nulo papel que desempeñan las retribuciones (0%).

No obstante, se observan diferencias que quizás pueden atribuirse al carácter (general o especial) de los cuerpos. Es así como los funcionarios del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (cuerpo general), señalan como motivación principal para trabajar en la Administración Pública la vocación de servicio público (44,8%), y en las posibilidades de carrera (10,3%), frente a los del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información (cuerpo especial), que se posicionan en un escaso 7,1 % y 0% respectivamente en las mismas motivaciones.

Del mismo modo, el 39,2% de los encuestados del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información consideran importantes tanto la estabilidad y seguridad en el empleo como la conciliación de la vida personal y familiar, mientras que en los funcionarios en formación del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado los porcentajes en esas mismas motivaciones se sitúan en el 20,6% y 6,8% respectivamente.

Tabla 8.8. Motivaciones para trabajar en la Administración Pública (funcionarios en formación)⁷⁰.

CUERPO / MOTIVACIONES PARA TRABAJAR EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Sin respuesta	Estabilidad y Seguridad en el empleo	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Posibilidades de carrera y desarrollo profesional	Por vocación de servicio público	Por los principios que informan el acceso al Empleo Público	Por los ingresos	Por el prestigio social	Otras (especificar)	Total
SUPERIOR TIC		39.2%	39.2%		7.1%	3.5%			10.7%	100%
SUPERIOR ACE	6.8%	20.6%	6.8%	10.3%	44.8%				10.3%	100%

⁷⁰ Para el resto de cuerpos no se formuló esta pregunta.

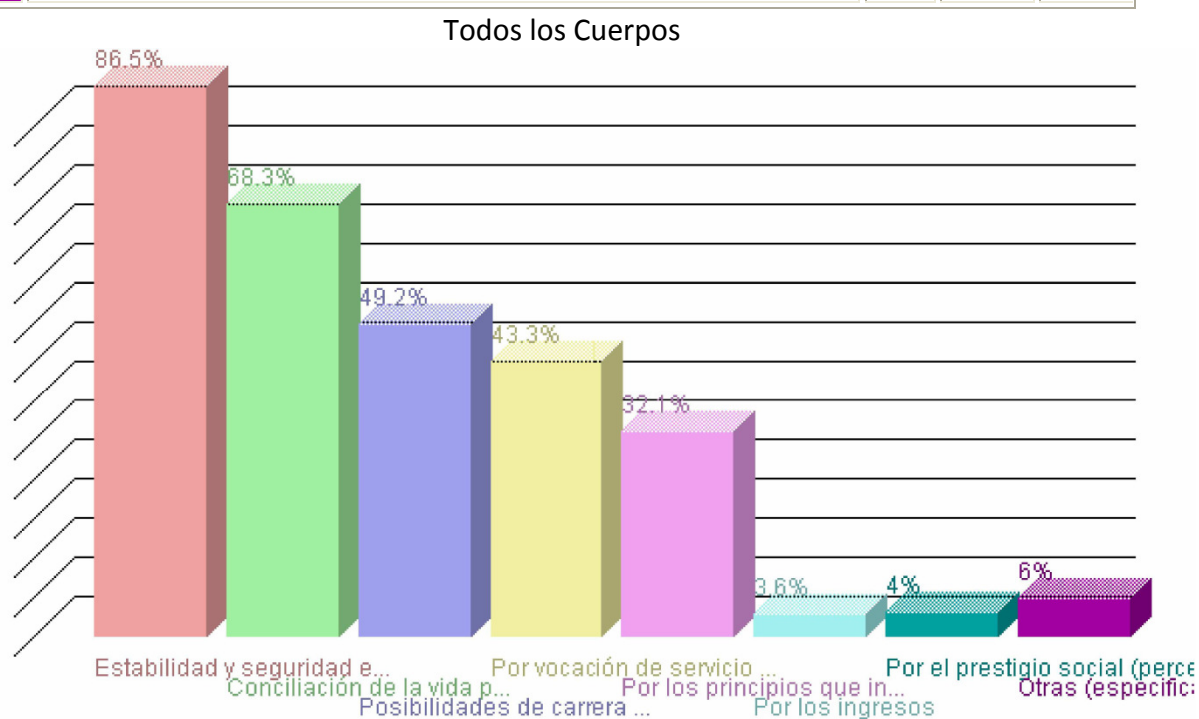
b) Funcionarios en ejercicio

En esta encuesta las respuestas que priman las motivaciones de carácter personal también son mayoritarias y, del mismo modo, las retribuciones quedan relegadas al último lugar como motivación para acceder al empleo público.

No obstante, es importante destacar la importancia que otorgan los funcionarios en ejercicio a la carrera profesional (49,2%) y a los principios de igualdad, mérito y capacidad (32,1%) como incentivos para trabajar en la Administración Pública.

4) ¿Por qué eligió trabajar en la Administración Pública? (puede marcar más de una opción)

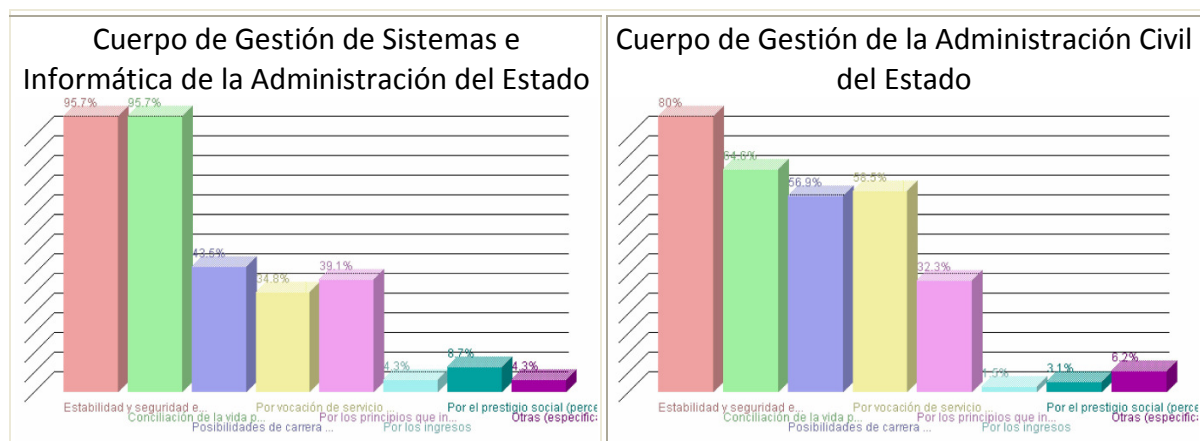
	frec.	total	resp.
Estabilidad y seguridad en el empleo	218	86.5%	29.5%
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	172	68.3%	23.3%
Posibilidades de carrera y desarrollo profesional	124	49.2%	16.8%
Por vocación de servicio público	109	43.3%	14.8%
Por los principios que informan el acceso al Empleo Público (Igualdad, mérito, capacidad)	81	32.1%	11%
Por los ingresos	9	3.6%	1.2%
Por el prestigio social (percepción que tienen los ciudadanos de las Administraciones y Empleados Públicos)	10	4%	1.4%
Otras (especificar)	15	6%	2%



El análisis por cuerpos tampoco se desvía demasiado de la tendencia marcada por los funcionarios en formación.

En el caso de los cuerpos de gestión, sobre los que no se tenían datos cuantitativos de la encuesta anterior, las motivaciones personales también son las principales, alcanzando la seguridad en el empleo el 95,7% de las respuesta de los funcionarios en ejercicio del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado y el 80% en el caso del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado. Del mismo modo, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es prioritaria para el 95,7% y 64% respectivamente de los mismos cuerpos.

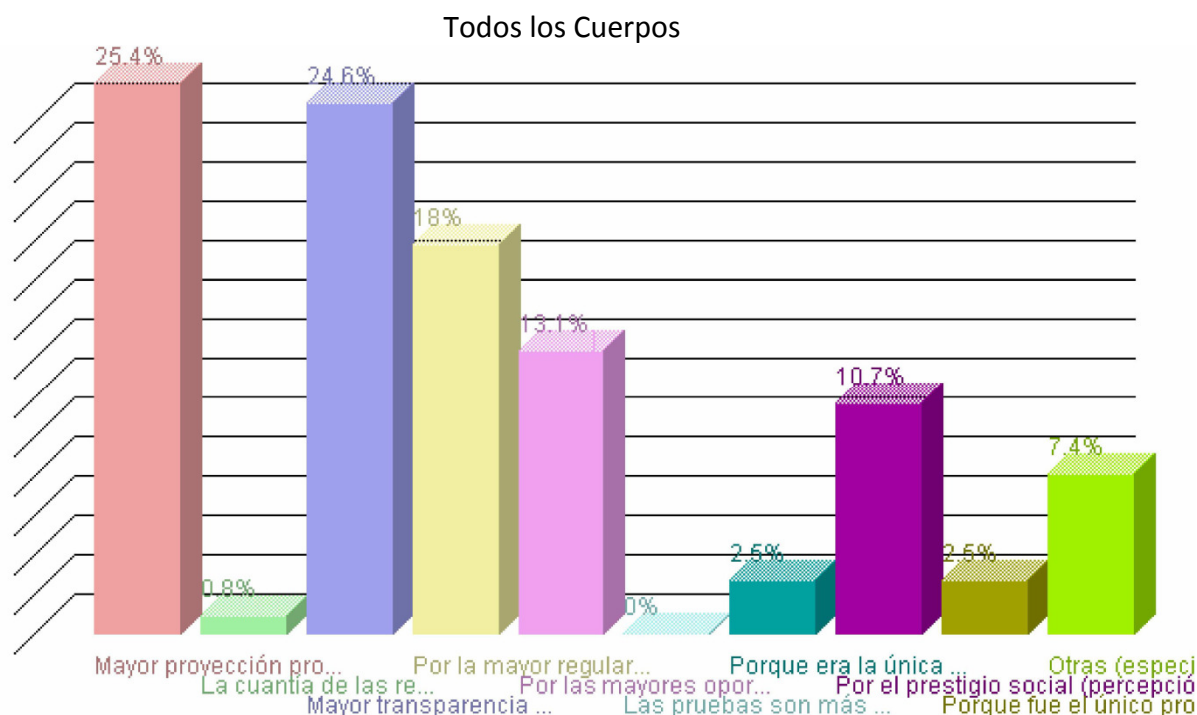
Cabe, sin embargo, hacer mención al Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, en el que un porcentaje importante de la población también identifica como motivaciones importantes las posibilidades de carrera (56,9%) y la vocación de servicio público (58,5%).



a) Funcionarios en formación

5) ¿Por qué en la Administración General del Estado y no en otras Administraciones (Europeas, Comunidades Autónomas, Administraciones Locales)? (puede marcar más de una opción)

	frec.	total	resp.
Mayor proyección profesional (contenido de la actividad profesional, carrera, etc.)	31	25.4%	24.2%
La cuantía de las retribuciones respecto de otras Administraciones y/o empresas	1	0.8%	0.8%
Mayor transparencia y equidad en los procesos selectivos	30	24.6%	23.4%
Por la mayor regularidad en las convocatorias de la O.E.P.	22	18%	17.2%
Por las mayores oportunidades de movilidad geográfica (nacional e internacional)	16	13.1%	12.5%
Las pruebas son más sencillas	0	0%	0%
Porque era la única convocatoria a la que podía acceder en ese momento	3	2.5%	2.3%
Por el prestigio social (percepción que los ciudadanos tienen de la Administración General del Estado y sus Empleados Públicos)	13	10.7%	10.2%
Porque fue el único proceso selectivo que aprobé	3	2.5%	2.3%
Otras (especificar)	9	7.4%	7%



Los resultados de esta pregunta nos señalan ciertas características de la AGE que son fuertemente valoradas por los candidatos respecto de otras Administraciones Públicas. Entre ellas, los encuestados destacan una mayor proyección profesional (25,4%), mayores oportunidades de movilidad geográfica (13,1%) y mayor prestigio social (10,7%).

También se identifican como importantes algunas características de los procesos selectivos en la Administración General del Estado, valorando su regularidad (18%) y, su transparencia y equidad (24,6%).

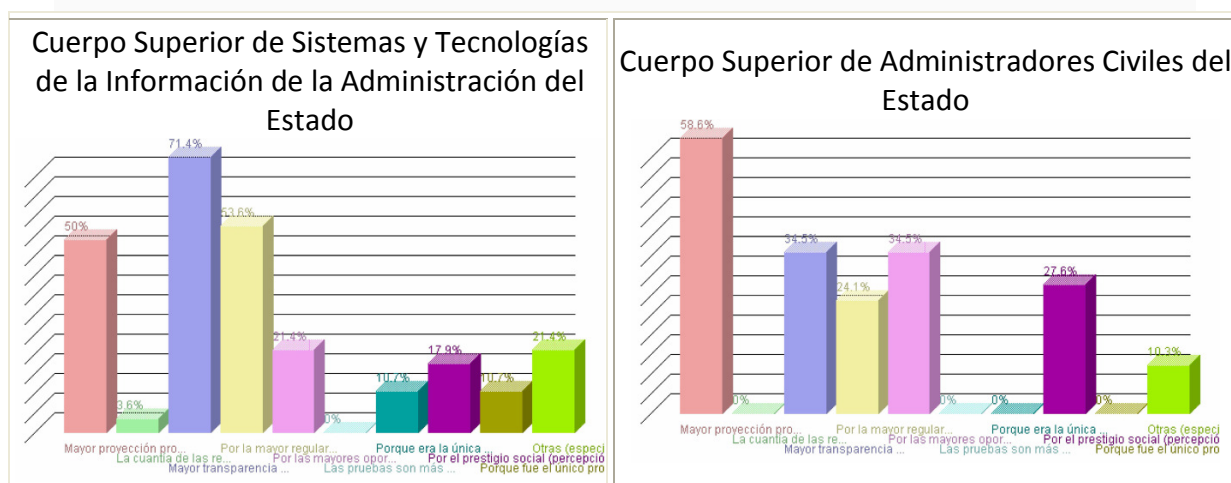
En cualquier caso, sí es pertinente volver a resaltar el escaso peso que los encuestados otorgan a las retribuciones (0,8%), en consonancia con las contestaciones vertidas en la pregunta anterior.

En el análisis cuerpo a cuerpo, aunque se mantiene la tendencia general de los resultados del análisis global, se pueden observar variaciones importantes en algunas motivaciones.

Así, los encuestados del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado valoran más que los del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información las posibilidades de proyección profesional (58,6% y 50%), las oportunidades de movilidad geográfica (34,5 y 21,4%), y el prestigio social (27,6% y 17,9%)

Por el contrario, los funcionarios en formación del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información valoran más que los del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado la transparencia y equidad de los procesos selectivos (71,4% y 34,5%) y la regularidad en las convocatorias (53,6% y 24,1%).

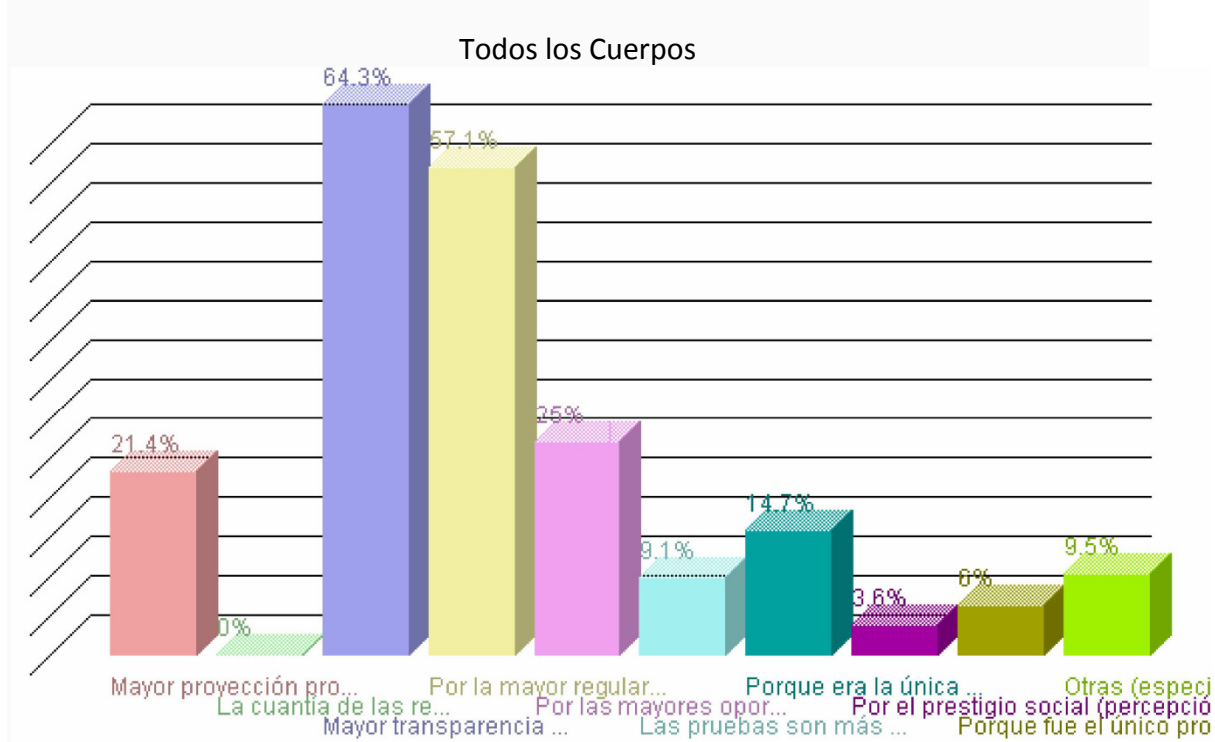
Finalmente, las retribuciones sólo son importantes para un 3% de los encuestados del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información, no alcanzando valoración alguna en los del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.



b) Funcionarios en ejercicio

5) ¿Por qué en la Administración General del Estado y no en otras Administraciones (Europeas, Comunidades Autónomas, Administraciones Locales)? (puede marcar más de una opción)

	frec.	total	resp.
Mayor proyección profesional (contenido de la actividad profesional, carrera, etc.)	54	21.4%	10.2%
La cuantía de las retribuciones respecto de otras Administraciones y/o empresas	0	0%	0%
Mayor transparencia y equidad en los procesos selectivos	162	64.3%	30.5%
Por la mayor regularidad en las convocatorias de la O.E.P.	144	57.1%	27.1%
Por las mayores oportunidades de movilidad geográfica (nacional e internacional)	63	25%	11.9%
Las pruebas son más sencillas	23	9.1%	4.3%
Porque era la única convocatoria a la que podía acceder en ese momento	37	14.7%	7%
Por el prestigio social (percepción que los ciudadanos tienen de la Administración General del Estado y sus Empleados Públicos)	9	3.6%	1.7%
Porque fue el único proceso selectivo que aprobé	15	6%	2.8%
Otras (especificar)	24	9.5%	4.5%



En esta encuesta se mantienen las motivaciones señaladas en la realizada a los funcionarios en formación, aunque cambian las prioridades.

Es así cómo la transparencia y equidad (64,3%) y la regularidad de las convocatorias de los procesos selectivos (57,1%) son las más valoradas, seguidas de las oportunidades de movilidad geográfica (25%) y la proyección profesional (21,4%). Sin embargo, el prestigio social baja al 3,6%, tan sólo sostenido por las aportaciones de los funcionarios de los cuerpos superiores, sobre todo los del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, como veremos en el análisis de los datos cuerpo a cuerpo.

Por otro lado, aparece un porcentaje importante de encuestados que simplemente se presentaron a la oposición *“porque era la única convocatoria a la que podían acceder en ese momento”* (14,7%).

Finalmente, hay que volver a resaltar el nulo incentivo que desempeñan las retribuciones (0%).

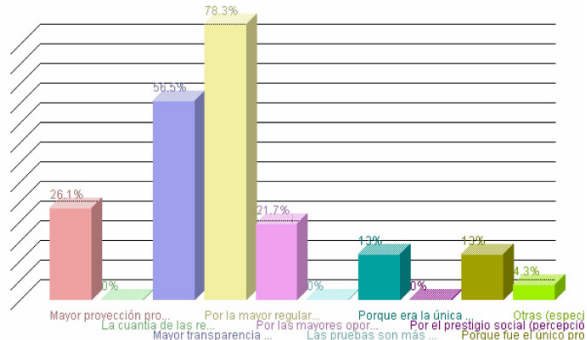
Atendiendo al análisis cuerpo a cuerpo, se puede observar cómo se mantienen las motivaciones ya apuntadas, aunque varían en intensidad e importancia según los cuerpos.

De esta forma, en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática destaca en importancia la regularidad de las convocatorias (78,3%), seguida de la transparencia y equidad (56,5%); mientras que en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado ocurre lo contrario: la transparencia y equidad es la motivación preferente (66,2%) seguida de la regularidad de las convocatorias de los procesos selectivos (53,8%).

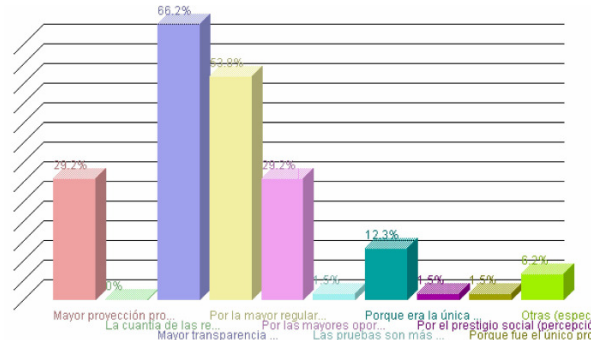
Así mismo, tanto en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática como en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, la proyección profesional (26,1% y 29,2%) y las oportunidades de movilidad geográfica (21,7% y 29,2%) siguen a las anteriores ya mencionadas como las motivaciones más valoradas.

Finalmente, el 13% y 12,3% de los funcionarios de esos mismos cuerpos se presentaron al proceso selectivo *“porque era la única convocatoria a la que podían acceder en ese momento”*.

Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado



Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado



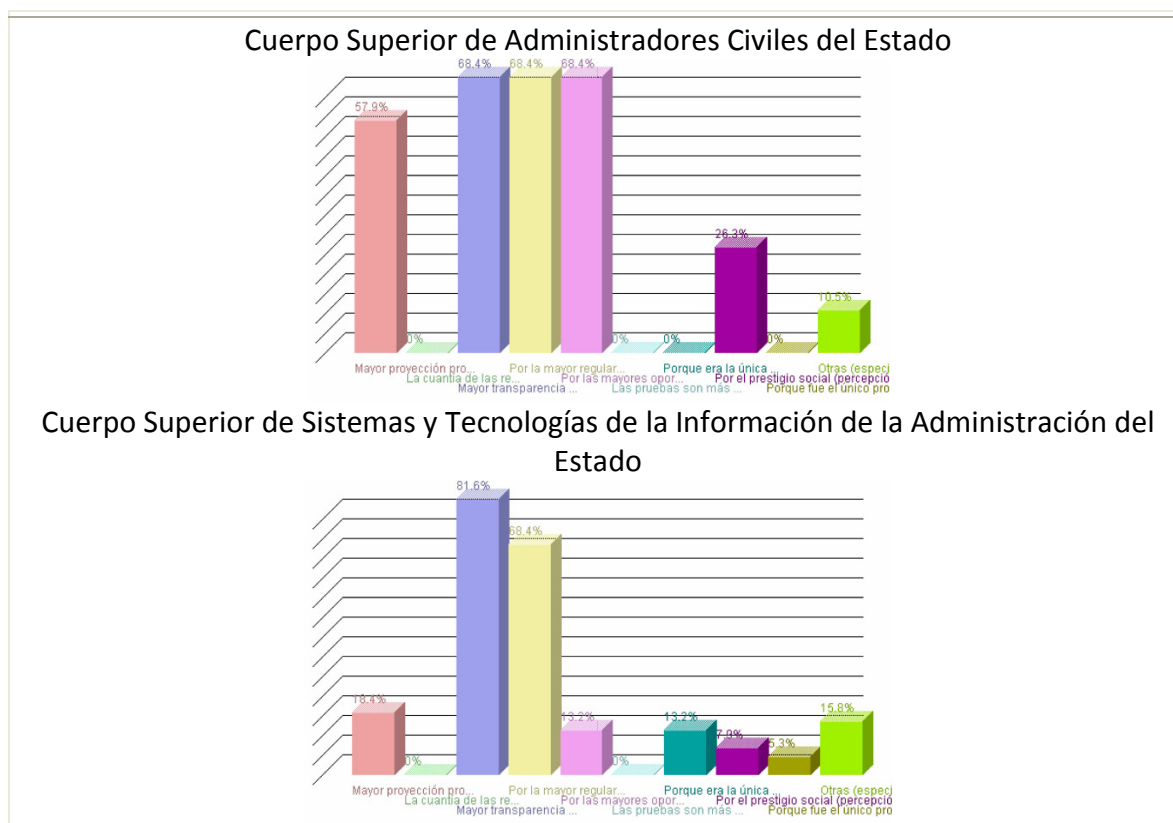
En lo que concierne a los cuerpos superiores también se confirma la tendencia ya apuntada para el personal en formación.

Es así cómo los funcionarios en ejercicio del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado otorgan una valoración mayor que los del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información a las posibilidades de proyección profesional (57,9% y 18,4%), a las oportunidades de movilidad geográfica (68,4 y 13,2%), y al prestigio social (26,3% y 7,9%).

Igualmente, los encuestados del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información siguen valorando más que los del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado la transparencia y equidad (81,6% y 68,4%), y mantienen como segunda motivación más destacada la regularidad de los procesos selectivos, que, sin embargo, alcanza el mismo porcentaje en los dos cuerpos (68,4%).

Y, del mismo modo que en la encuesta a los funcionarios en formación, las retribuciones sólo toman un valor residual, siendo determinantes para un escaso 5,3% de los funcionarios en ejercicio del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información.

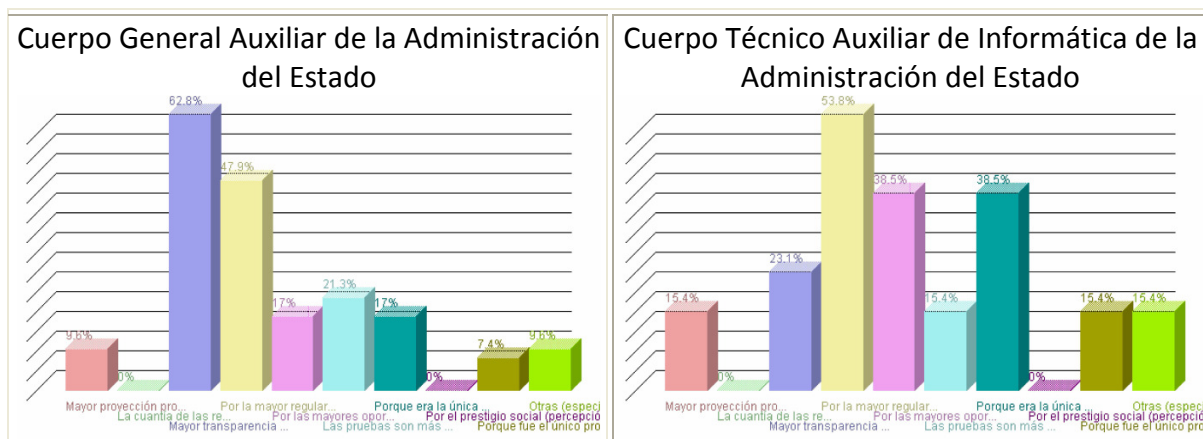
Finalmente, creemos relevante destacar que un 13,2% de funcionarios en ejercicio del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información participó en el proceso selectivo *“porque era la única convocatoria a la que podían acceder en ese momento”*.



Por otro lado, y en lo que concierne a los funcionarios en ejercicio de los cuerpos del grupo C podemos observar algunas variaciones importantes.

En primer lugar, mientras que las motivaciones más mencionadas en el Cuerpo General Auxiliar son la transparencia y equidad (62,8%) y se mantiene como segunda motivación la regularidad de los procesos selectivos (47,9%), en el Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática se identifica en primer lugar la regularidad de los procesos selectivos (53,8%) y, en segundo lugar y con el mismo porcentaje de respuestas, las mayores oportunidades de movilidad geográfica y el hecho de que era *“la única convocatoria a la que podían acceder los encuestados en ese momento”* (38,5%).

Resulta igualmente relevante que un porcentaje importante de los funcionarios de estos cuerpos tenga la percepción de que *“las pruebas son más sencillas”*, ocupando el tercer lugar en las motivaciones de los funcionarios del Cuerpo General Auxiliar (21,3%), y el cuarto para los funcionarios del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática (15,4%). Parece más que obvio que esta percepción está relacionada con la sobretitulación de estos funcionarios (pregunta 27) en relación con el grupo de titulación al que se adscriben los cuerpos de pertenencia.

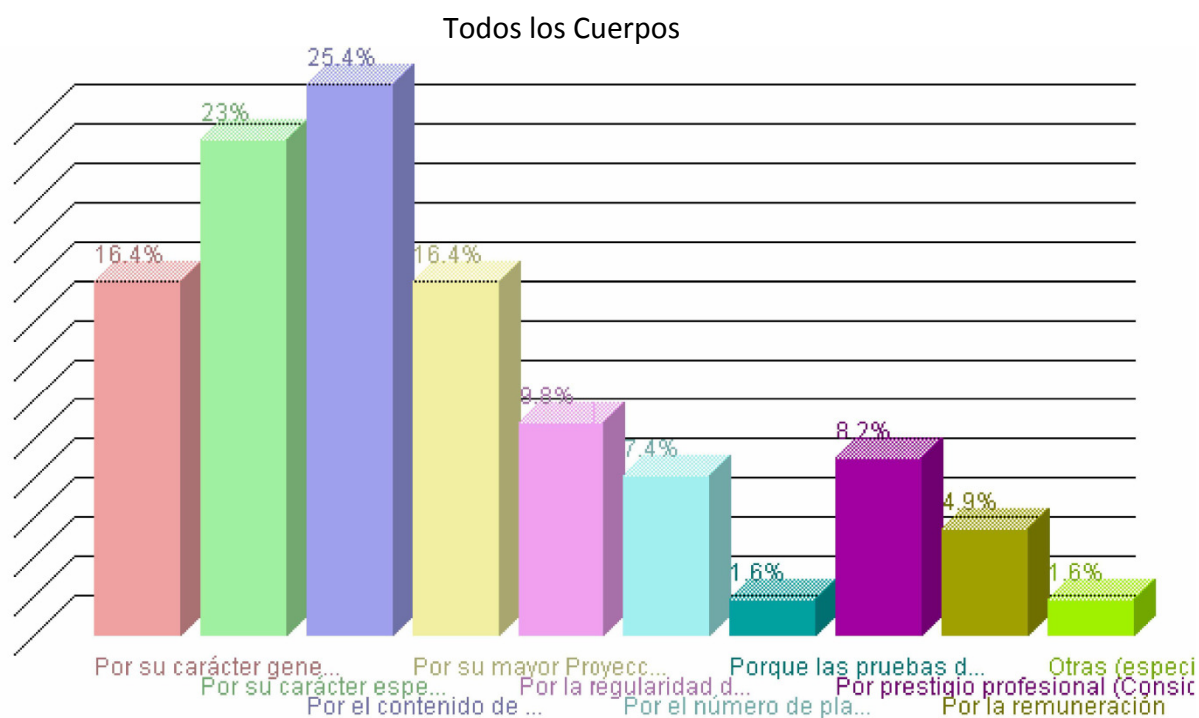


a) Funcionarios en formación

6) ¿Por qué en el Cuerpo al que se adscribe la plaza a la que aspira? (puede marcar más de una opción)

El análisis global de las respuestas nos señala que las categorías más importantes para los encuestados son, en primer lugar, “por el contenido de las funciones adscritas al cuerpo” (25,4%), seguida del “carácter del cuerpo” (específico 23% y general 16,4%) y de la “proyección profesional del mismo” (16,4%).

		frec.	total	resp.
	Por su carácter general	20	16.4%	14.3%
	Por su carácter específico, acorde con mi formación y experiencia profesional	28	23%	20%
	Por el contenido de las funciones adscritas al Cuerpo	31	25.4%	22.1%
	Por su mayor Proyección profesional (contenido de la actividad profesional, carrera, etc.)	20	16.4%	14.3%
	Por la regularidad de la oferta	12	9.8%	8.6%
	Por el número de plazas ofertadas	9	7.4%	6.4%
	Porque las pruebas de la selección son más sencillas y requieren menor dedicación y tiempo de preparación	2	1.6%	1.4%
	Por prestigio profesional (Consideración del Cuerpo dentro del Sector Público y percepción social de sus funciones)	10	8.2%	7.1%
	Por la remuneración	6	4.9%	4.3%
	Otras (especificar)	2	1.6%	1.4%



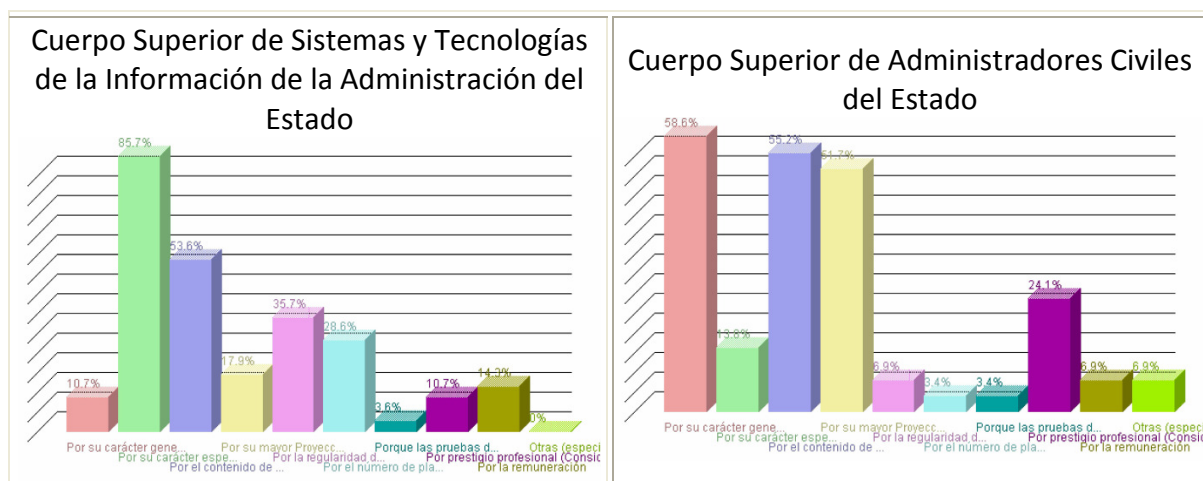
Así mismo, el análisis individualizado por cuerpos mantiene en lo esencial la tendencia ya apuntada.

Por otro lado, llama la atención que un porcentaje importante de los candidatos no tenga claro el carácter (específico o general) del cuerpo al que aspira. Es el caso del 10,7% de los candidatos del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información y del 13,8% de los del Cuerpo Superior de Administradores Civiles⁷¹.

En cualquier caso, tanto para los candidatos del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información como para los del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, se mantienen como primera y segunda motivaciones el “carácter” (específico o general) del cuerpo (85,7% y 58,6%) y el contenido de las funciones adscritas al mismo (53,6% y 55,2%).

Así mismo, los candidatos del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, parecen ser portadores de una mayor identidad corporativa, valorando en tercer y cuarto lugar las categorías “proyección profesional” y “el prestigio del Cuerpo” (51,7% y 24,1% respectivamente), mientras que los candidatos del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información, se inclinan más por la regularidad de la oferta y el número de plazas ofertadas (35,7% y 28,6% respectivamente), seguidos de la proyección profesional (17,9%), las remuneraciones (14,3%) y el prestigio del Cuerpo (10,7%).

⁷¹ Es posible que la descripción de la categoría pueda haber generado alguna confusión, ya que en el cuestionario se alude al “carácter específico” del cuerpo y no se utiliza el término concreto de “especial” o “cuerpo especial”, que es el comúnmente empleado para diferenciar estos cuerpos de los cuerpos generales.



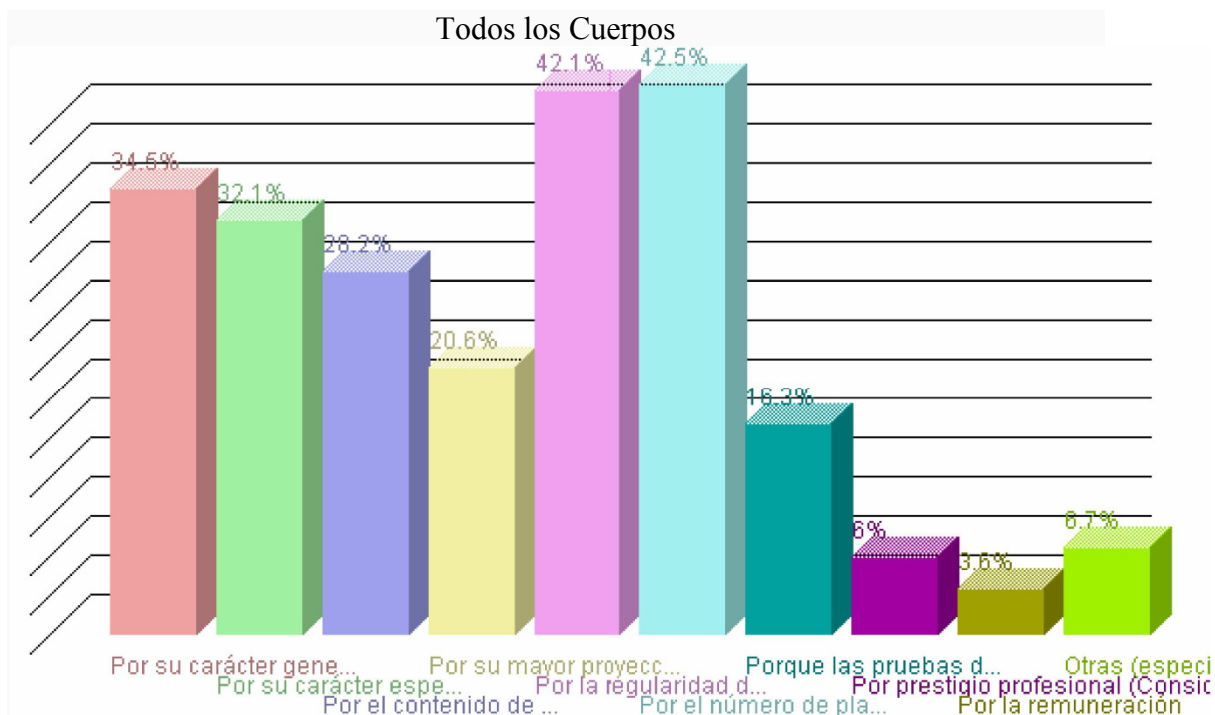
b) Funcionarios en ejercicio.

En este caso, las categorías más valoradas son las relacionadas con las posibilidades de acceso al empleo público, es decir, el número de plazas ofertadas (42,5%) y la regularidad de la oferta (42,1%), quedando en un segundo plano las características esenciales de los cuerpos de pertenencia, tales como el carácter general o específico del cuerpo (34,5% y 32,1% respectivamente), el contenido de las funciones (28,2%) y la proyección profesional (20,6%).

Del mismo modo, hay que señalar que un porcentaje estimable de los encuestados valora la sencillez de las pruebas de selección (16,3%) como incentivo para opositar al cuerpo de adscripción.

6) ¿Por qué en el Cuerpo al que se adscribe la plaza a la que accedió? (puede marcar más de una opción)

	frec.	total	resp.
Por su carácter general	87	34.5%	14.8%
Por su carácter específico, acorde con mi formación y experiencia profesional	81	32.1%	13.8%
Por el contenido de las funciones adscritas al Cuerpo	71	28.2%	12.1%
Por su mayor proyección profesional (contenido de la actividad profesional, carrera, etc.)	52	20.6%	8.9%
Por la regularidad de la oferta	106	42.1%	18.1%
Por el número de plazas ofertadas	107	42.5%	18.3%
Porque las pruebas de la selección son más sencillas y requieren menor dedicación y tiempo de preparación	41	16.3%	7%
Por prestigio profesional (Consideración del Cuerpo dentro del Sector Público y percepción social de sus funciones)	15	6%	2.6%
Por la remuneración	9	3.6%	1.5%
Otras (especificar)	17	6.7%	2.9%



El análisis cuerpo a cuerpo nos muestra importantes diferencias en los incentivos para opositar al cuerpo de adscripción, aunque se mantienen las cuatro motivaciones ya apuntadas en el análisis global de las respuestas, es decir, la regularidad de la oferta y el número de plazas, y el carácter y contenido del cuerpo.

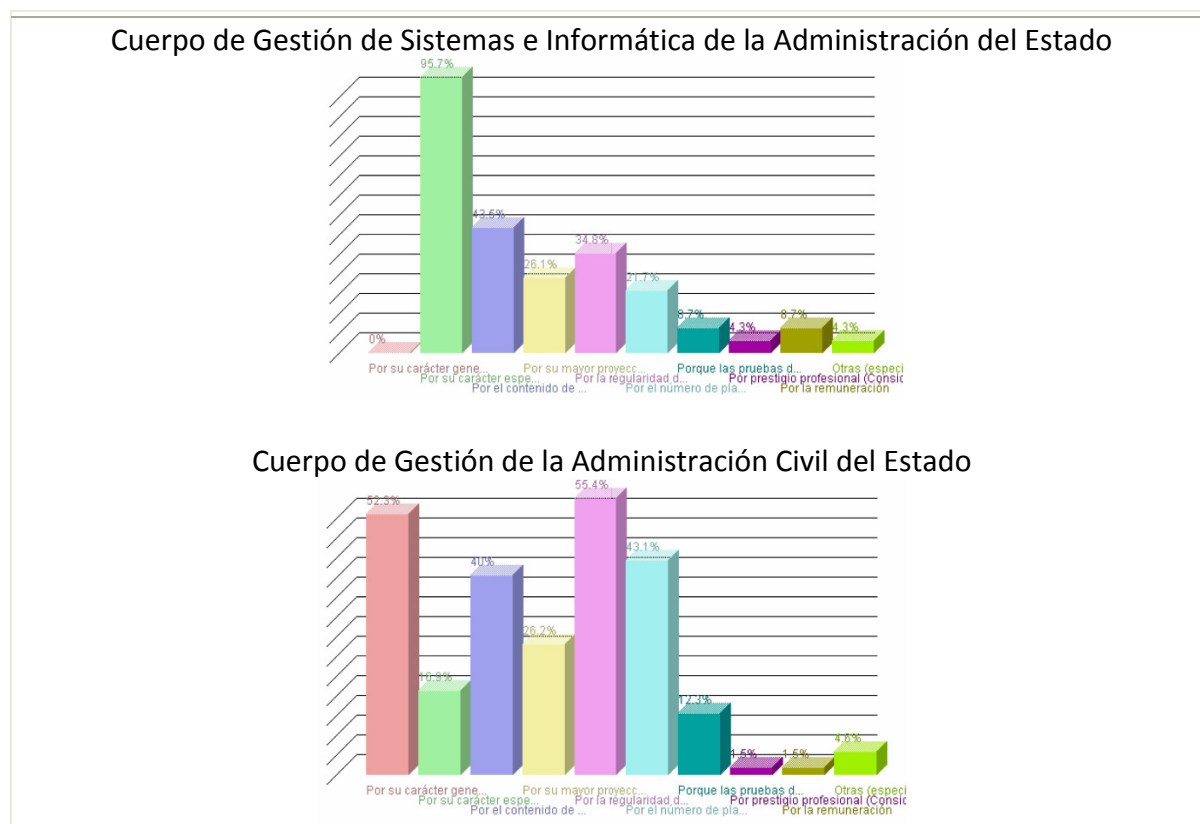
Del mismo modo, excepto en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado, un porcentaje relevante de los funcionarios en ejercicio encuestados ignora o confunde el carácter (general o especial) del cuerpo al que se adscribe su plaza.

En los cuerpos de gestión la primera nota distintiva en las motivaciones señaladas para elegir el cuerpo al que se oposita, radica precisamente en su carácter (especial o general) y las funciones que llevan adscritas. Es así como en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado son las categorías más valoradas (96% y 40% respectivamente); mientras que en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado ocupan el segundo y cuarto lugar (52,1% y 41,1%).

Los otros dos valores más destacados siguen siendo la regularidad de la oferta, el número de plazas ofertadas y la proyección profesional del cuerpo, que se sitúan como el primer, tercer y quinto incentivos para los encuestados del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (53,4%, 41,1% y 26%), y el tercer, quinto y cuarto incentivos para los del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado.

Por otro lado, las retribuciones mantienen su baja capacidad como incentivo, sólo apreciables para un 1,4% de los encuestados del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, y para un 8% del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado. Y, del mismo modo, tampoco parecen ser determinantes la sencillez de las pruebas y el menor tiempo de preparación de

la oposición, categorías en la que sólo se posiciona el 11% y 8% respectivamente de los encuestados en estos mismos cuerpos.



En lo concerniente a los cuerpos superiores, si tomamos como referencia el “carácter” (general o especial) de los mismos, las respuestas siguen pautas muy similares a las de los cuerpos de gestión, tal y como puede apreciarse a simple vista en los histogramas.

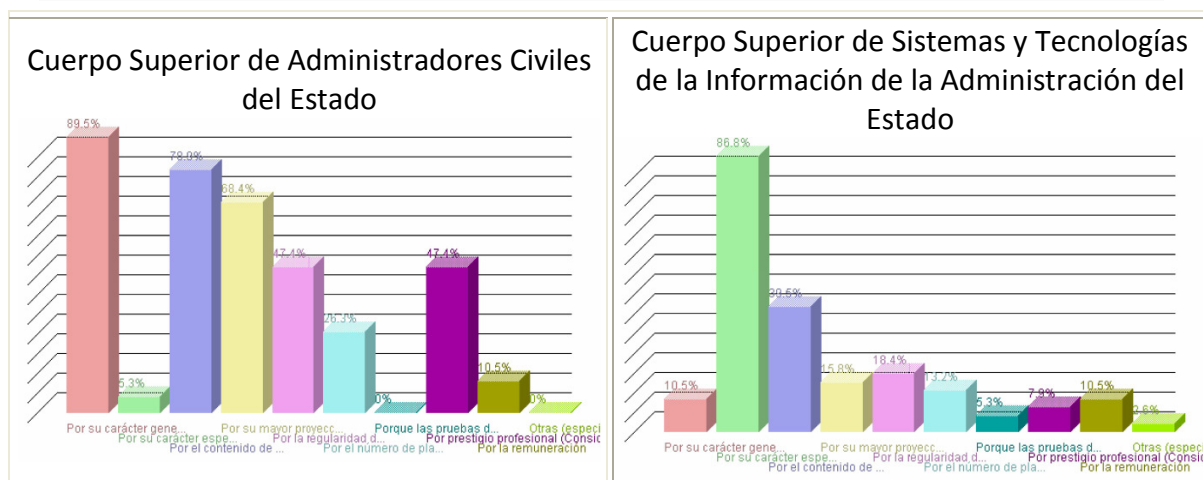
También, si comparamos las respuestas con las ya apuntadas para los funcionarios en formación, los resultados son igualmente parecidos.

Así, tanto en el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información como en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, se mantienen como primera y segunda motivaciones el “carácter” (específico o general) del cuerpo (85,4% y 82,6%) y el contenido de las funciones adscritas al mismo (36,6% y 69,6%).

Y, del mismo modo, los funcionarios del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado siguen posicionándose fuertemente en las categorías proyección profesional y el prestigio del Cuerpo (60,9% y 39,1), aunque en esta encuesta también obtiene una fuerte puntuación la regularidad de la oferta (47,8%), y suben significativamente el número de plazas ofertadas y, sorprendentemente, las remuneraciones (21,7% y 13%).

Así mismo, los candidatos del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información siguen valorando en tercer y cuarto lugar la regularidad de la oferta y el número de plazas ofertadas (17,1% y 14,6%), seguidos, igual que en el caso del

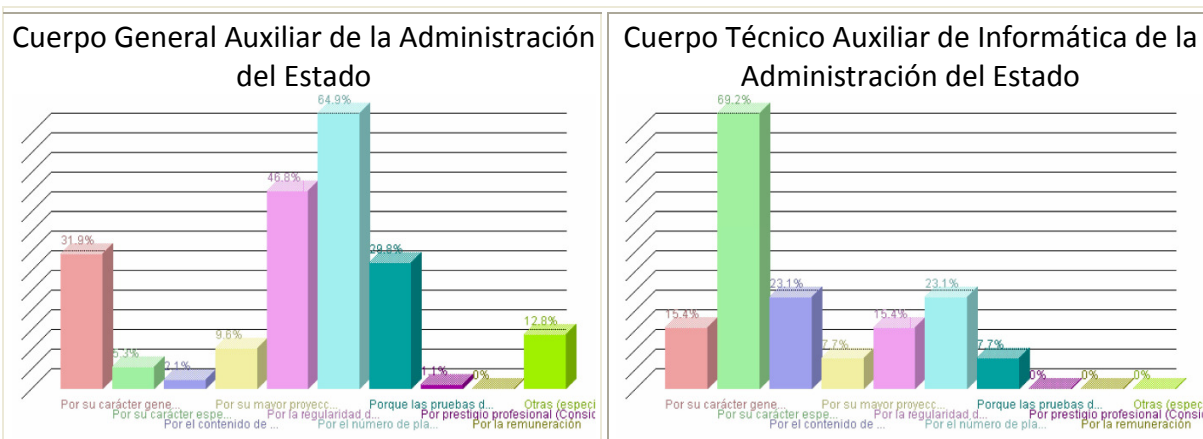
personal en formación, de la proyección profesional (14,6%), las remuneraciones (9,8%) y el prestigio del cuerpo (7,3%).



Por último, si atendemos a los cuerpos del grupo C, conviene destacar que se mantienen las tendencias ya apuntadas, puesto que se observa cierta correlación en los resultados al comparar las respuestas tomando como variable el carácter (general o especial) de los cuerpos; particularmente entre los tres cuerpos especiales (Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática respecto del Cuerpo Superior y del Cuerpo de Gestión homólogos).

Así, al “carácter” (específico) del cuerpo (72,2%) le sigue el contenido de las funciones adscritas al mismo (22,2%) como categorías más valoradas, seguidas por el número de plazas ofertadas (16,7%), la regularidad de la oferta (11,1%), la proyección profesional (11,1%) y las remuneraciones (5,6%); aunque en este caso no puntúa el prestigio del cuerpo (0,0%).

Sin embargo, para los encuestados del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, los mayores incentivos para opositar al cuerpo son el número de plazas ofertadas (65,9%), la regularidad de la oferta (43,7%) y la sencillez de las pruebas y el menor tiempo de preparación de la oposición (26,2%).



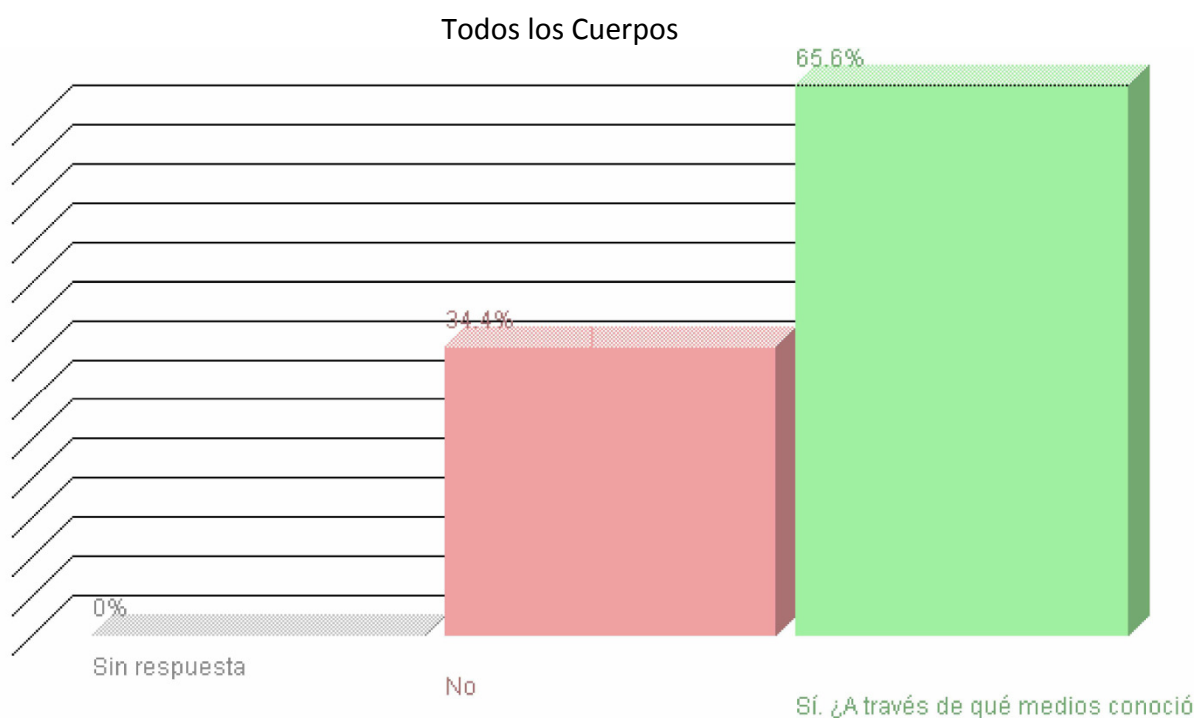
a) Funcionarios en formación

7) Antes de iniciarse el proceso de selección:

7.1) ¿Conocía Vd. las funciones y responsabilidades propias del Cuerpo al que se adscribe la plaza a la que aspira?

Sí. ¿A través de qué medios conoció las funciones y responsabilidades propias del Cuerpo?

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	0	0%	
	No	42	34.4%	34.4%
	Sí. ¿A través de qué medios conoció las funciones y responsabilidades propias del Cuerpo?	80	65.6%	65.6%

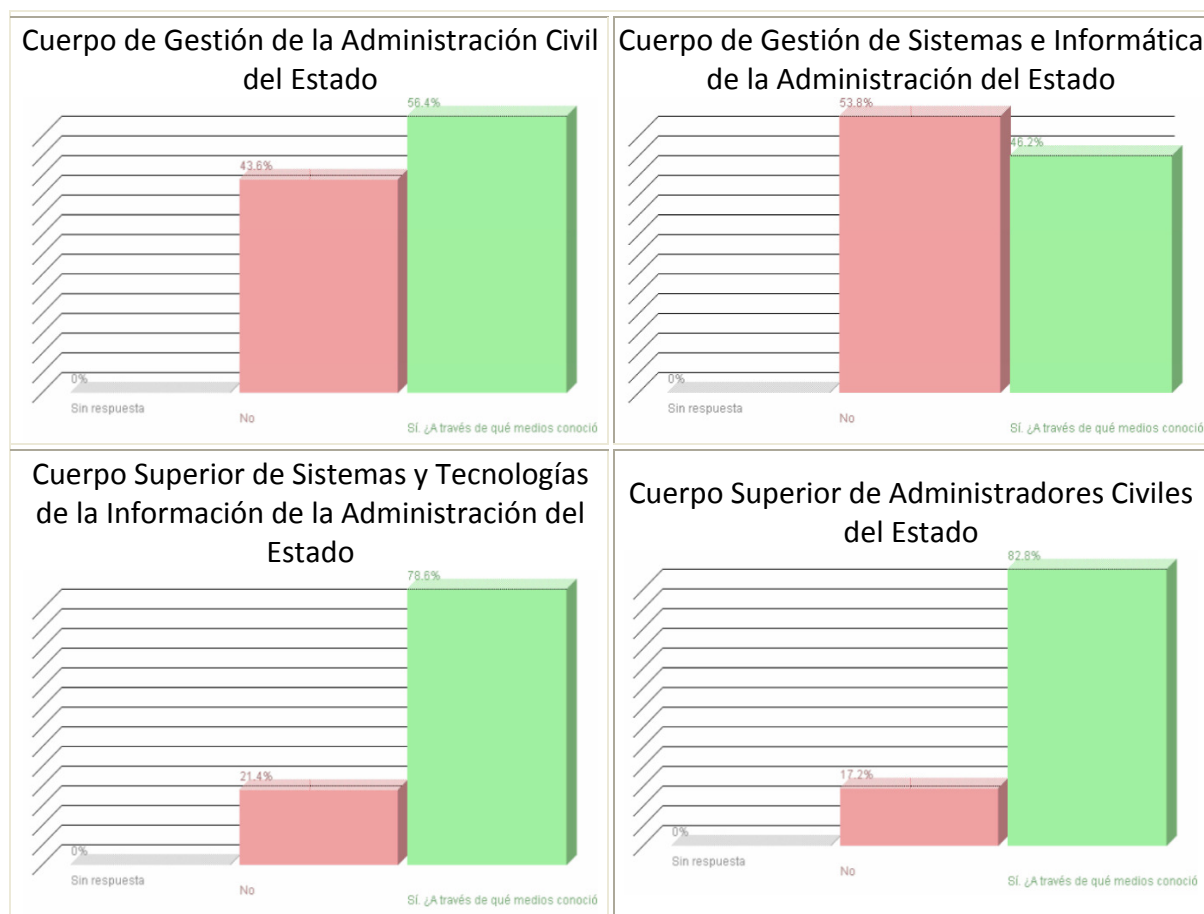


A pesar de que el 65,6% contesta que conocía las funciones y responsabilidades propias del cuerpo, en general las respuestas son muy imprecisas.

Por otro lado, el análisis cuerpo a cuerpo nos revela que los candidatos a los cuerpos superiores son los más informados sobre las funciones y responsabilidades del cuerpo, alcanzando al 82,8% de los encuestados del Cuerpo Superior de Administradores Civiles y al 78,6% del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información, mientras que en los cuerpos de gestión las respuestas positivas y negativas se reparten casi por igual.

Del mismo modo, es importante señalar que la percepción que tienen los funcionarios en formación sobre las funciones que creen que van a asumir una vez

superado el proceso selectivo, es negativa, considerándolas de menor entidad en relación con la formación exigida para acceder al cuerpo de referencia.



A continuación transcribimos literalmente algunas de las contestaciones de los funcionarios en formación:

“No queda claro en la convocatoria, pero por la información recibida de terceros..., aunque también ha variado drástica y perjudicialmente en cuanto a funciones y puestos en las últimas convocatorias llegando a ser vergonzoso en cuanto al desperdicio de cualificación y formación en la oposición respecto a plazas ofertadas (en SPEE)”.

“Gerencia informática, desarrollo informático, soporte y mantenimiento, sistemas de comunicaciones, etc., dependiendo del destino final”.

“Desarrollo y mantenimiento de aplicaciones, sistemas y servicios TIC Coordinación y dirección de proyectos informáticos”

“Hay distintos tipos de funciones, desde un perfil totalmente tecnológico hasta puestos un poco más de gestión”.

“Labores técnicas, análisis, gestión de empresas externas...”

“Gestión de sistemas y de desarrollo de software”.

“En realidad las deduzco, no es que las conozca de primera mano. Cuando trabajaba en la empresa privada, muchos de nuestros clientes eran de las Administraciones Públicas, por lo que ya conocía su trabajo (sobre todo a nivel de A1, que es normalmente con quien se mantienen las reuniones, aunque también de A2, que muchas veces eran el soporte técnico y quien podía aclarar más los requisitos que pedía el cliente final o los sistemas con los que se contaban). Sus funciones son básicamente de desarrollo o gestión de los sistemas de comunicaciones, sobre todo los primeros años. A medida que se hacen expertos en un área, pueden llegar a tener puestos de mucha responsabilidad, incluso como los A1”.

“Tareas administrativas de rango superior”.

“Gestión de todo: equipos humanos, presupuestario...”.

“Gestión de los servicios comunes a todos los ministerios”.

“Es un cuerpo esencialmente de tramitación y mando intermedio”.

“Depende en el Departamento en el que te toque”.

“Funciones de gestión departamental con responsabilidad intermedia”.

“Las conozco, pero a rasgos generales. Si es en una unidad grande, se será responsable y mando intermedio en el funcionamiento de la misma. Si la unidad es mediana o pequeña, cabrá la posibilidad de ejercer funciones de dirección”.

b) Funcionarios en ejercicio

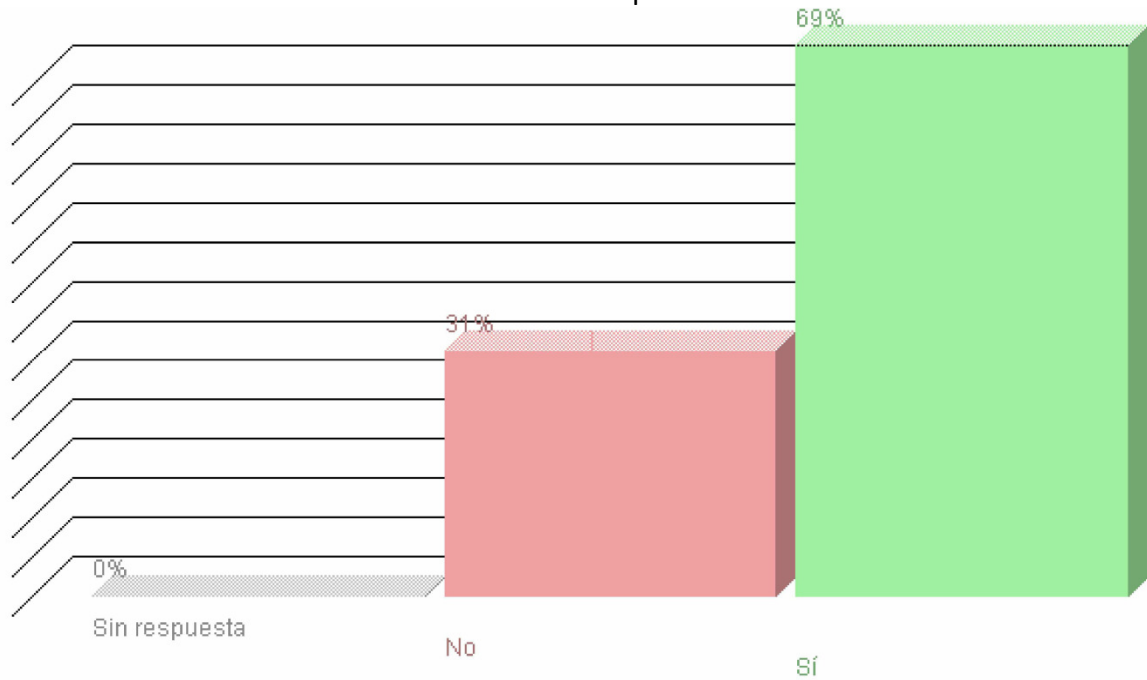
El análisis preliminar del conjunto de la población muestra valores muy similares a los del personal en formación, con un 69% de respuestas afirmativas.

7) Antes de iniciarse el proceso de selección:

7.1) ¿Conocía Vd. las funciones y responsabilidades propias del Cuerpo al que se adscribe la plaza?

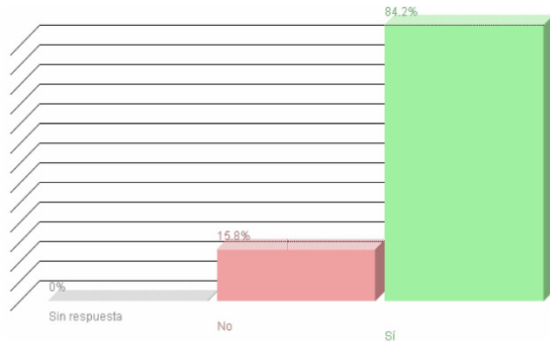
		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	0	0%	
	No	78	31%	31%
	Sí	174	69%	69%

Todos los Cuerpos

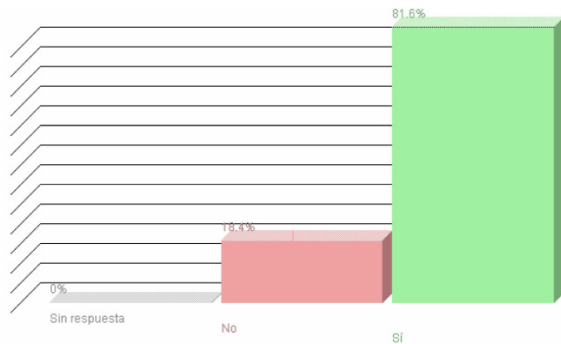


En el análisis cuerpo a cuerpo, los funcionarios de los cuerpos superiores siguen siendo los más informados sobre las funciones y responsabilidades del cuerpo al que aspiran, alcanzando en ambos casos valores superiores al 80%

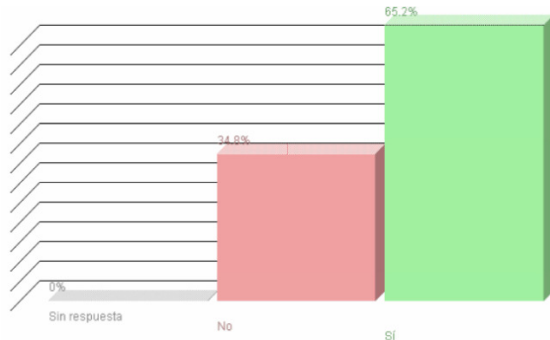
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado



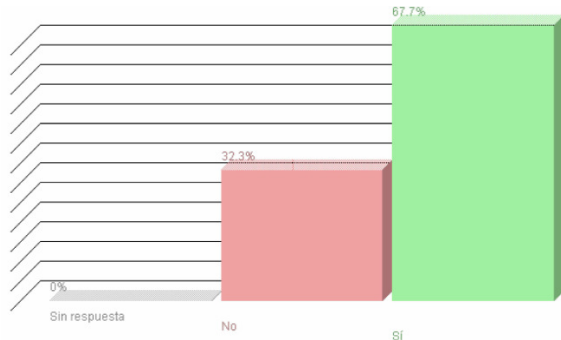
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado

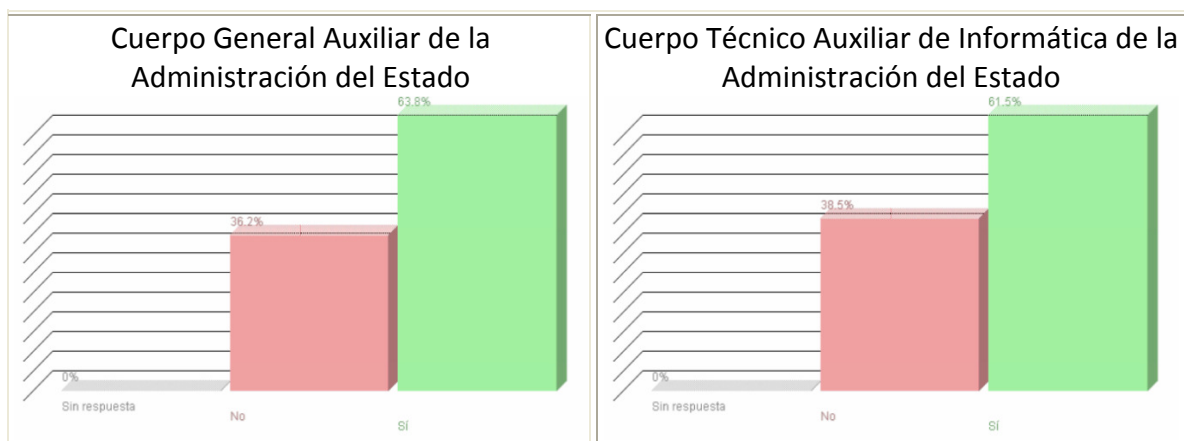


Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado



Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado

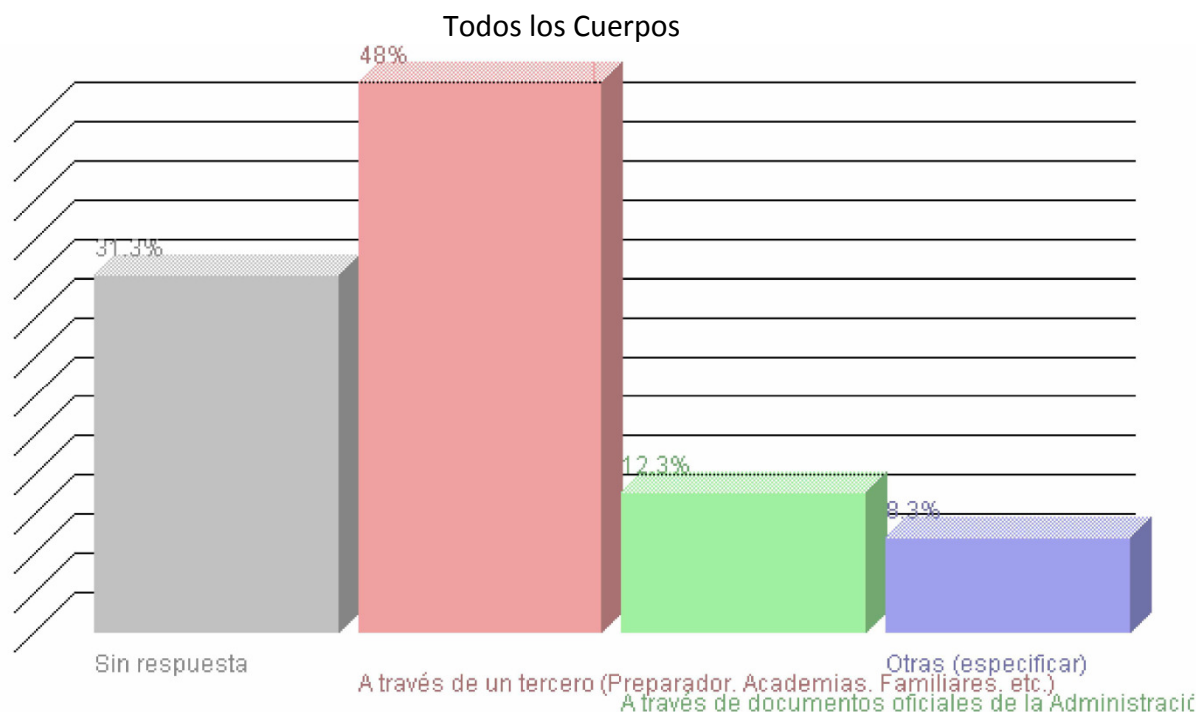




Por otro lado, en este cuestionario, inspirándonos en las respuestas de los funcionarios en formación, se diseñó la siguiente pregunta con tres categorías de respuesta:

7.1.1) Si conocía las funciones y responsabilidades, ¿a través de qué medios?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	79	31.3%	
A través de un tercero (Preparador, Academias, Familiares, etc.)	121	48%	69.9%
A través de documentos oficiales de la Administración	31	12.3%	17.9%
Otras (especificar)	21	8.3%	12.1%



En primer lugar, sorprende el alto porcentaje de funcionarios que deja la pregunta sin respuesta (31,3%).

Así mismo, resulta igualmente relevante que el 48% de la población haya tenido conocimiento de las funciones y responsabilidades del cuerpo a través de un tercero, frente al escaso 12,3% que consultó documentos oficiales de la Administración.

De igual modo, y si atendemos a las respuestas de la categoría “otras”, en la que se sitúa un 8,3% de la población, la mayoría de ellas apunta a un conocimiento adquirido a partir de la experiencia previa de trabajar en la Administración, bien en otros cuerpos, como interinos, como personal laboral o en otras Administraciones territoriales.

Por otro lado, el análisis cuerpo a cuerpo nos muestra cómo los encuestados de los cuerpos del grupo C son los que más renuncian a responder la pregunta (casi el 40% en los dos cuerpos), seguidos de los funcionarios de los cuerpos de gestión (más de un 30% en los dos cuerpos), e incidiendo incluso en los cuerpos superiores (más de un 15%), presumiblemente los más y mejor informados.

Igualmente, las respuestas nos revelan en todos los cuerpos la ya apuntada mayoritaria tendencia a informarse a través de un tercero, sobre todo en los cuerpos superiores, y con la excepción del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática, que se nutre mayormente de los documentos oficiales (46,1%).

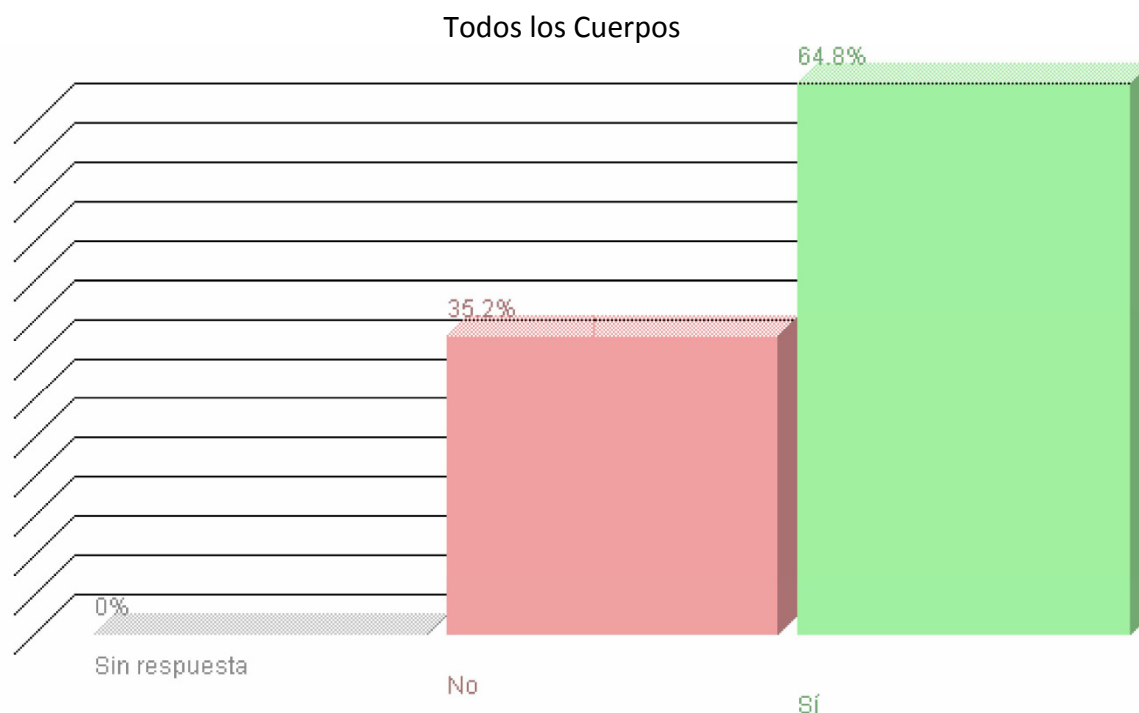
Tabla 8.9. Medio a través del que conoció las funciones y responsabilidades del cuerpo (funcionarios en ejercicio).

CUERPO / MEDIO POR EL QUE CONOCIÓ LAS FUNCIONES DEL CUERPO	Sin respuesta	A través de un tercero	A través de documentos oficiales de la Administración	Otras (especificar)	Total
GESTIÓN TIC	34.7%	56.5%	4.3%	4.3%	100%
GESTIÓN ACE	32.3%	43%	13.8%	10.7%	100%
SUPERIOR ACE	15.7%	78.9%		5.2%	100%
SUPERIOR TIC	18.4%	71%	2.6%	7.8%	100%
GENERAL AUXILIAR	37.2%	38.2%	14.8%	9.5%	100%
AUXILIAR TIC	38.4%	15.3%	46.1%		100%

a) Funcionarios en formación

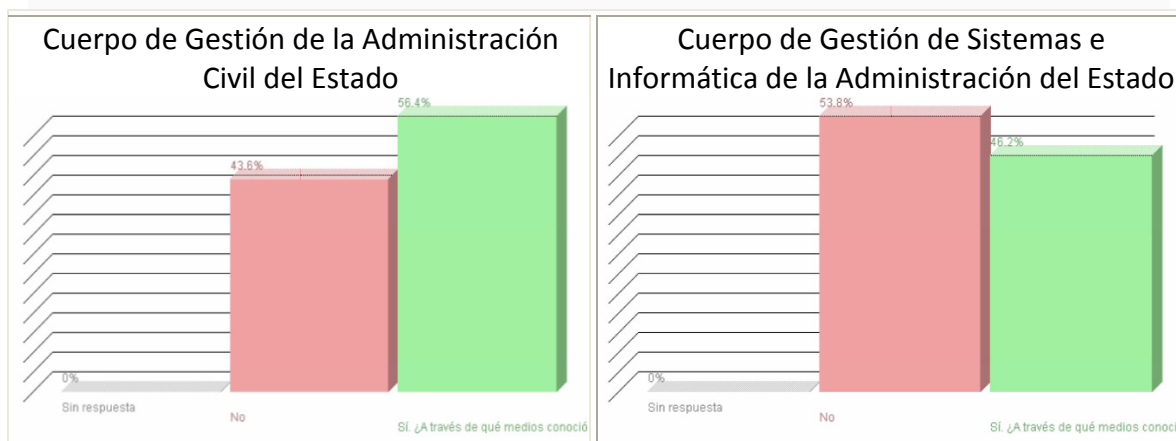
7.2) ¿Conocía Vd. los posibles destinos asociados a las plazas convocadas?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
No	43	35.2%	35.2%
Sí	79	64.8%	64.8%

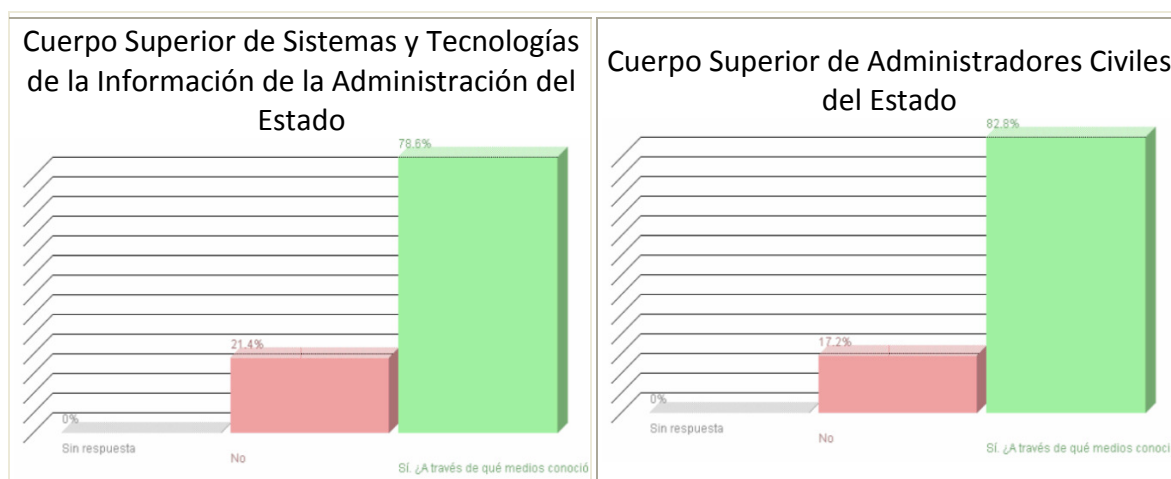


En el caso del personal en formación, más del 50% de los encuestando manifiesta conocer los destinos asociados a las plazas.

El análisis por cuerpos básicamente muestra los mismos resultados, con la excepción del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática, en el que el 53,8% ignora los posibles destinos asociados a las plazas.



Por otro lado, es la población de los Cuerpos Superiores la que se manifiesta más informada sobre los destinos asociados a las plazas, alcanzando al 82,8% de la población del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, y al 78,6% de la población del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información.

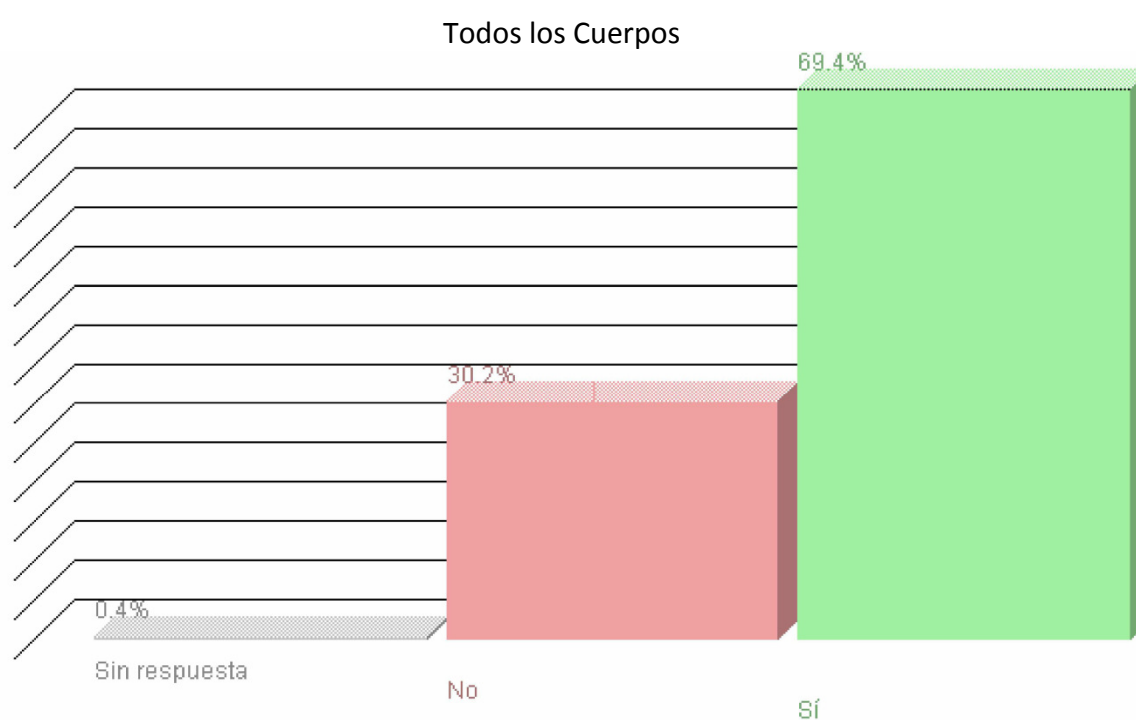


b) Funcionarios en ejercicio

Los funcionarios en ejercicio se manifiestan en términos muy similares a los ya comentados para los funcionarios en formación, con un 69,4% de respuestas afirmativas.

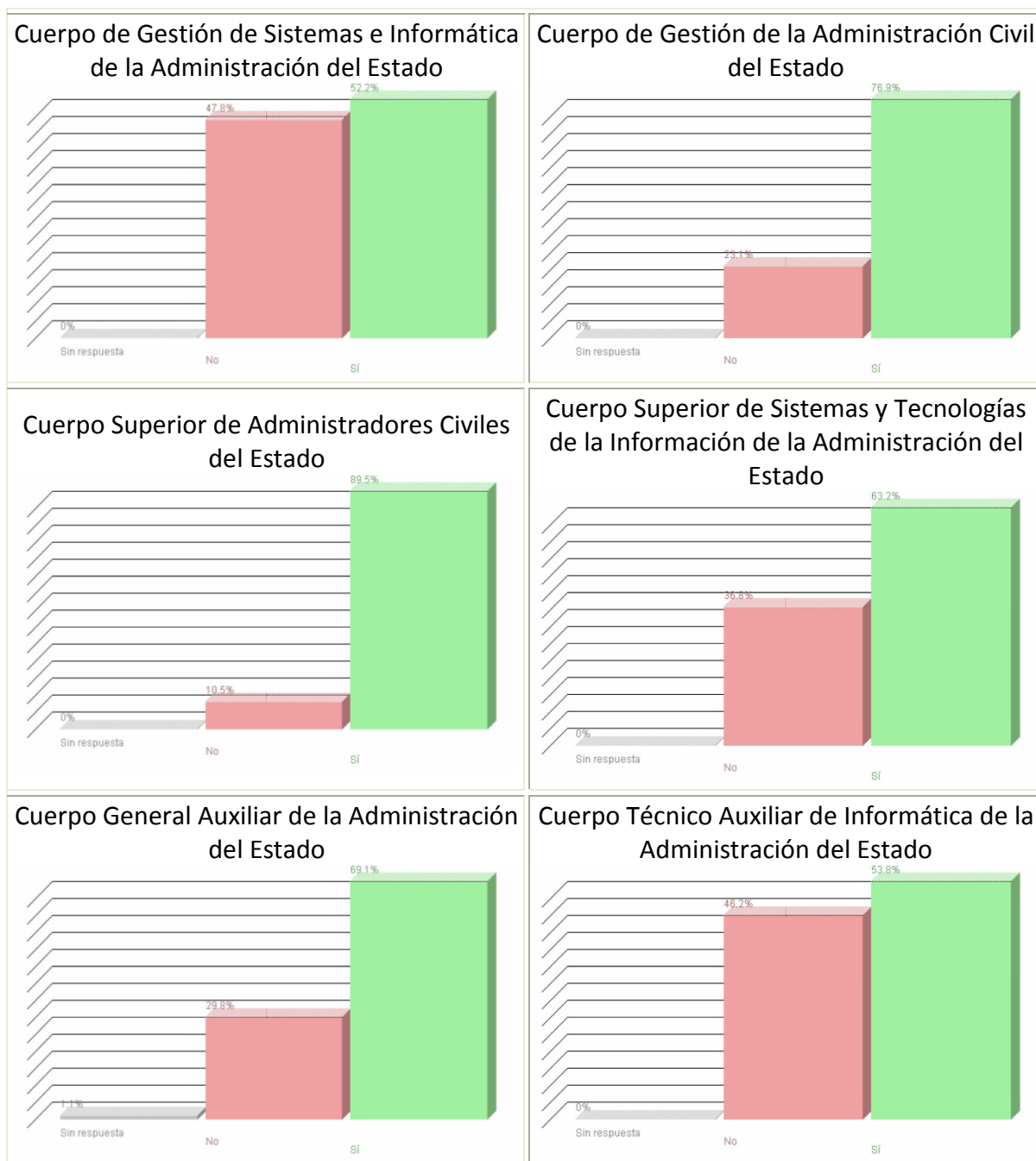
7.2) ¿Conocía Vd. los posibles destinos asociados a las plazas convocadas?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	1	0.4%	
No	76	30.2%	30.3%
Sí	175	69.4%	69.7%



Analizando las respuestas cuerpo a cuerpo, es la población de los cuerpos generales los que se manifiestan más informados, estando a la cabeza los funcionarios del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (89,5%), seguidos de los del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (76,9%) y de los funcionarios del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (69,1%).

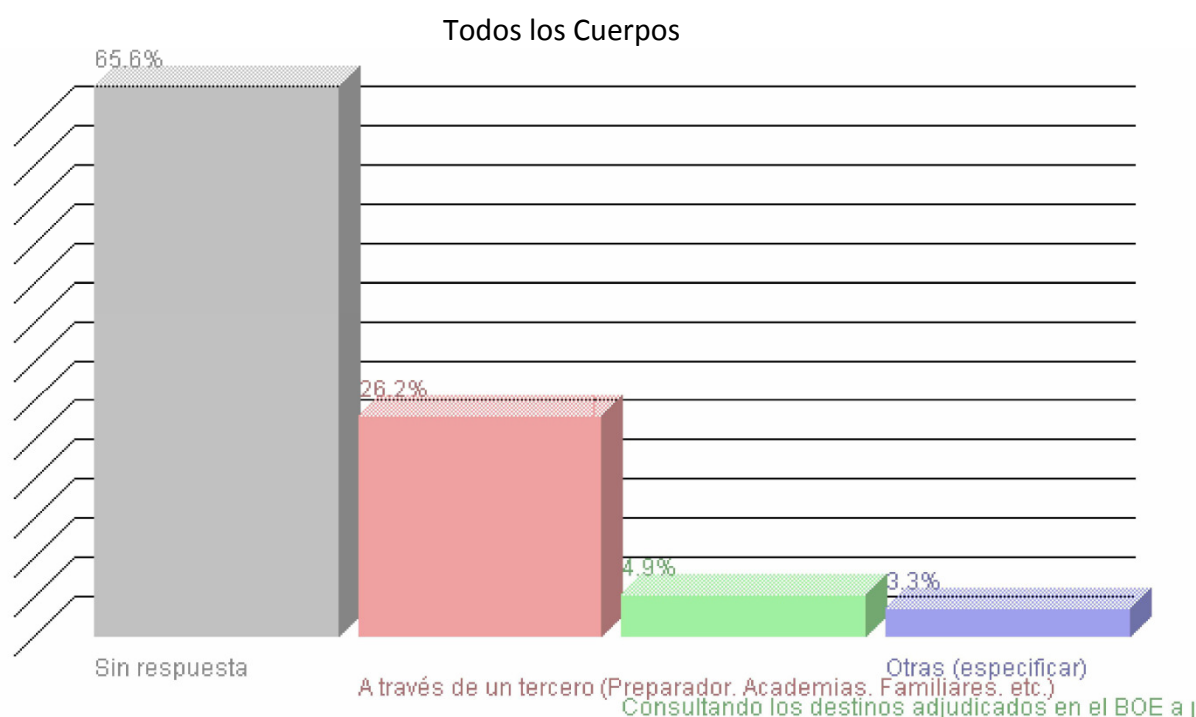
Finalmente, en los cuerpos especiales las respuestas afirmativas caen significativamente, alcanzando un porcentaje mayor en los encuestados del Cuerpo Superior de Sistemas e Informática (63,2%), seguidos por los del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática (53,8%) y, en último lugar, los del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática (52,2%).



a) Funcionarios en formación

7.2.1) Si conocía los posibles destinos asociados a las plazas convocadas, ¿a través de qué medios?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	80	65.6%	
A través de un tercero (Preparador, Academias, Familiares, etc.)	32	26.2%	76.2%
Consultando los destinos adjudicados en el BOE a promociones anteriores	6	4.9%	14.3%
Otras (especificar)	4	3.3%	9.5%



En la primera encuesta, que se aplicó a funcionarios en formación de los cuerpos de gestión, esta pregunta se formuló abierta, y a partir del análisis de las respuestas se establecieron las categorías que aparecen en los cuestionarios posteriores; lo que explica el alto porcentaje de funcionarios que no responden a la pregunta (65,6%).

A continuación transcribimos una muestra de las respuestas obtenidas con el primer cuestionario, donde se pone de manifiesto que los encuestados accedieron a esta información fundamentalmente “a través de terceros” y “por los destinos de convocatorias anteriores publicados en el B.O.E.”

“A través de anteriores convocatorias y por otros funcionarios que conozco”.

“Conocía que podía ser movilidad nacional. La propia oposición va asociada a ello”.

“Últimamente básicamente en el SEPE, cosa que me parece absolutamente injusta dado el altísimo nivel que se exige para el ingreso dado el número de plazas”.

“Consultando los destinos adjudicados en BOE a promociones anteriores”.

“A través de mi preparador (funcionario A1 en la AEAT), que me orientó sobre posibles destinos, todos de variada índole y funciones”.

“A través de la información que aparece en los distintos organismos públicos, así como por las ofertas de puestos de los años anteriores”.

“Por la información proporcionada desde la academia en la que preparaba la oposición, así como en diferentes foros de Internet”.

“Fundamentalmente a través de la oferta de destinos de años anteriores y porque tengo dos familiares que han sido casi 30 años del antiguo Grupo B (actual A2)”.

“A través de mi profesor y de conocidos que sacaron esta oposición en años anteriores”.

“A través de la comunicación verbal con otros opositores y la página web del Ministerio de Administraciones Públicas”.

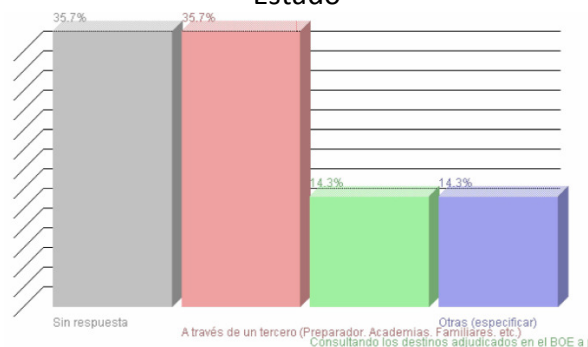
“Resoluciones de convocatorias de procesos anteriores”.

“Sé que en A2 es más fácil obtener una plaza fuera de Madrid que en A1, porque conozco gente que trabaja en los dos cuerpos y me lo habían comentado. Pero es una pena que no se sepan los destinos posibles hasta acabado el proceso (incluso mucho después)”.

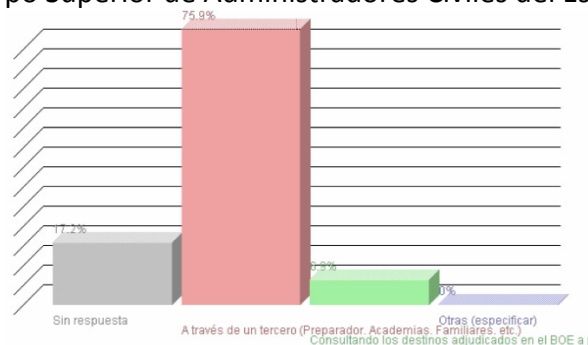
“Lo único que conocía eran los destinos de años anteriores. De los actuales no tenía ni idea (y sigo sin tenerla)”.

El análisis de las respuestas de los funcionarios en formación de los cuerpos superiores nos muestra que la categoría *“a través de un tercero”* es la más frecuente, destacando el 75,9% de los encuestados del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, frente a tan solo un 35,7% de los del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías; cuerpo en el que, además, el mismo porcentaje deja sin responder la pregunta.

Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado



Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado

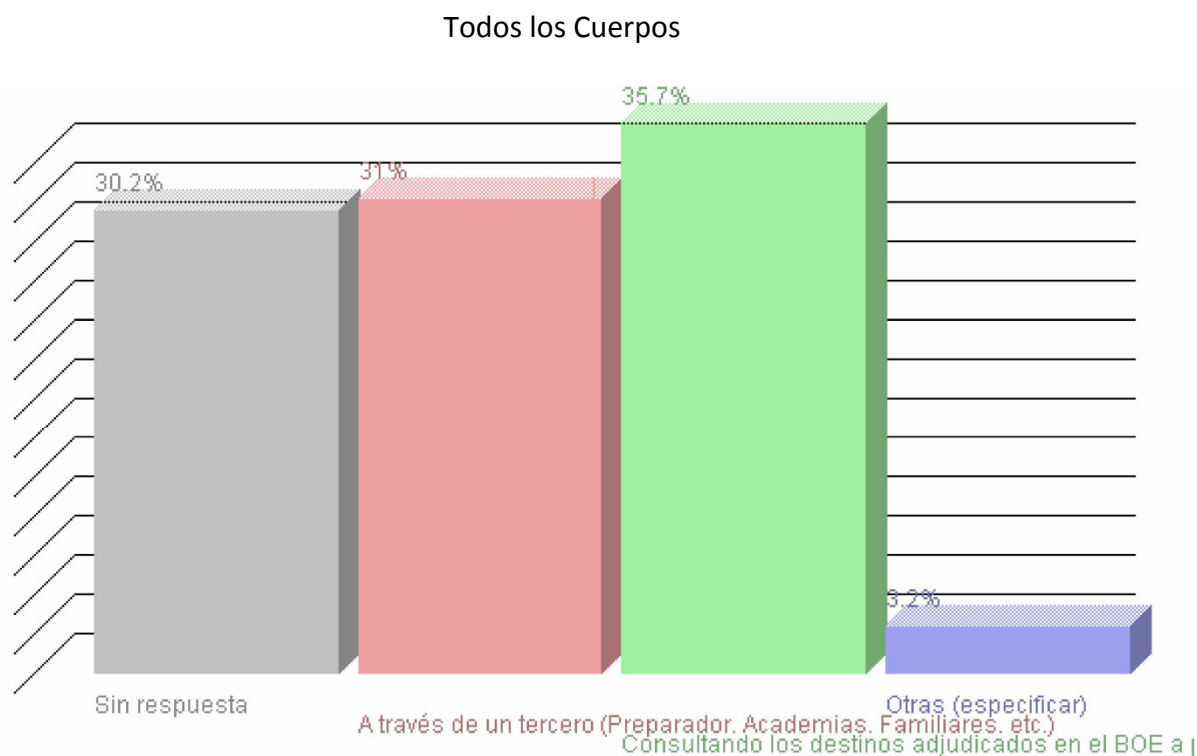


b) Funcionarios en ejercicio

En este caso, la categoría más mencionada es “consultando en el BOE los destinos adjudicados a promociones anteriores” (35,7%), y se mantiene un volumen elevado de “sin respuesta” (30,2%).

7.2.1) Si conocía los posibles destinos, ¿a través de qué medios?

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	76	30.2%	
	A través de un tercero (Preparador, Academias, Familiares, etc.)	78	31%	44.3%
	Consultando los destinos adjudicados en el BOE a promociones anteriores	90	35.7%	51.1%
	Otras (especificar)	8	3.2%	4.5%



El análisis por cuerpos nos muestra igualmente un volumen importante de encuestados que no responden a la pregunta, y también se puede observar cómo varían las fuentes de información en función del carácter del cuerpo (general o especial) y del grupo de titulación al que se adscribe.

Así, en los cuerpos de gestión la categoría más valorada es “a través del BOE”, alcanzando el 43% en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, y el 30,4% en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática, cuerpo este último donde además se da un elevado porcentaje de la población que deja sin respuesta la pregunta (43,4%)

En los cuerpos superiores la categoría más valorada es “a través de un tercero”, y también es relevante señalar el significativo porcentaje de funcionarios del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (36,8%) que no responde a la pregunta.

Por otro lado, al igual que en los cuerpos de gestión, el BOE es la opción mayoritariamente señalada por los funcionarios de los cuerpos del grupo C, tanto los del Cuerpo General Auxiliar de la Administración (42,5%), como los del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática (46,1%) y, del mismo modo que en los otros cuerpos, en ambos casos se da un volumen importante de población que no contesta la pregunta (29,7% y 46,1 % respectivamente).

Tabla 8.10. Medio a través del que conoció los posibles destinos (funcionarios en ejercicio).

CUERPO / MEDIO CONOCIMIENTO PRIMER DESTINO	Sin respuesta	A través de un tercero	Consultando los destinos adjudicados en el BOE a promociones anteriores	Otras (especificar)	Total
GESTIÓN TIC	43.4%	21.7%	30.4%	4.3%	100%
GESTIÓN ACE	24.6%	30.7%	43%	1.5%	100%
SUPERIOR ACE	10.5%	84.2%	5.2%		100%
SUPERIOR TIC	36.8%	39.4%	21%	2.6%	100%
GENERAL AUXILIAR	29.7%	22.3%	42.5%	5.3%	100%
AUXILIAR TIC	46.1%	7.6%	46.1%		100%

a) Funcionarios en formación

8) A efectos de elegir destino, señale el orden de preferencia (1º, 2º, 3º, etc.) que para Vd. tienen las siguientes posibles motivaciones:

La tabla que a continuación se presenta muestra la intensidad con la que se da cada preferencia o motivación señaladas por los funcionarios en formación de los cuerpos de gestión.

Tabla 8.11. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en formación de los Cuerpos de gestión.

MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5
Localización Geográfica (8.1)	0%	66,2%	15,4%	12,3%	1,5%	4,6%
Cercanía Familiar (8.2)	1,5%	52,3%	27,7%	10,8%	3,1%	4,6%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.3)	0%	40%	24,6%	21,5%	7,7%	6,2%
Remuneración (8.4)	1,5%	10,8%	44,6%	32,3%	7,7%	3,1%
Prestigio Social (8.5)	1,5%	6,2%	16,9%	20%	29,2%	26,2%
Proximidad del destino al Poder Político (8.6)	6,2%	4,6%	3,1%	4,6%	13,8%	67,7%
Ninguno en concreto (8.7)	44,6%	1,5%	0%	1,5%	4,6%	47,7%

Del mismo modo, en la tabla siguiente se pueden identificar tanto el orden como la intensidad con la que los funcionarios en formación de los cuerpos superiores han manifestado sus preferencias / motivaciones a la hora de elegir destino.

De esta forma, y atendiendo a sus prioridades, detallamos las categorías valoradas, de acuerdo con el siguiente orden (en rojo):

Tabla 8.12. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en formación del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado).

MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realización Profesional (8.1)	3,4%	44,8%	27,6%	10,3%	6,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,9%	0,0%
Localización Geográfica (8.2)	10,3%	10,3%	20,7%	0,0%	10,0%	17,2%	6,9%	6,9%	10,3%	0,4%	0,0%
Cercanía Familiar (8.3)	20,7%	3,4%	10,3%	6,9%	3,4%	21,6%	3,4%	17,2%	6,9%	0,0%	0,0%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.4)	3,4%	13,8%	31,0%	24,1%	13,8%	10,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%	0,0%
Posibilidades de movilidad internacional (8.5)	10,3%	10,3%	13,0%	20,7%	10,3%	3,4%	10,3%	10,3%	6,9%	3,4%	0,0%
Mayor Remuneración (8.6)	3,4%	3,4%	3,4%	24,1%	17,2%	10,3%	27,6%	6,9%	3,4%	0,0%	0,0%
Prestigio Social (8.7)	17,2%	0,0%	0,0%	13,8%	13,8%	27,6%	13,8%	10,3%	3,4%	0,0%	0,0%
Proximidad del destino al Poder Político (8.8)	20,7%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	6,9%	13,8%	27,6%	0,0%	13,8%
Ninguno en concreto (8.9)	79,3%	6,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	13,8%	0,0%
Otras (8.10)	75,9%	6,9%	0,0%	6,9%	6,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%

Tabla 8.13. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en formación del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información).

MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realización Profesional (8.1)	0,0%	42,9%	10,7%	17,9%	14,3%	3,6%	3,6%	0,0%	0,0%	3,6%	3,6%
Localización Geográfica (8.2)	3,0%	39,3%	10,7%	14,3%	0,0%	17,0%	3,0%	7,1%	0,0%	0,0%	3,0%
Cercanía Familiar (8.3)	10,7%	25,0%	14,3%	14,3%	14,3%	7,1%	3,6%	0,0%	7,1%	0,0%	3,6%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.4)	3,6%	17,9%	25,0%	14,3%	21,4%	10,7%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Posibilidades de movilidad internacional (8.5)	17,9%	7,1%	10,9%	3,6%	7,1%	10,9%	17,9%	3,6%	7,1%	3,6%	10,7%
Mayor Remuneración (8.6)	3,6%	7,1%	25,0%	21,4%	7,1%	17,9%	7,1%	10,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Prestigio Social (8.7)	10,7%	3,6%	0,0%	17,9%	7,1%	10,7%	14,3%	25,0%	7,1%	0,0%	3,6%
Proximidad del destino al Poder Político (8.8)	14,3%	7,1%	3,6%	0,0%	10,7%	7,1%	3,6%	7,1%	14,3%	14,3%	17,9%
Ninguno en concreto (8.9)	71,4%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	0,0%	0,0%	7,1%	7,1%	7,1%
Otras (8.10)	78,6%	3,6%	0,0%	0,0%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	7,1%

b) Funcionarios en ejercicio.

8) A efectos de elegir destino, señale el orden de preferencia (1º, 2º, 3º, etc.) que para Vd. tuvieron las siguientes motivaciones:

Las siguientes tablas nos muestran, como en los casos tratados anteriormente, las preferencias / motivaciones para elegir destino de los encuestados de los seis cuerpos analizados en esta investigación.

En primer lugar, se presentan las tablas con el análisis global, donde se pone de manifiesto que la “localización geográfica, la cercanía y la mayor realización” son las motivaciones fundamentales para elegir destino.

Tabla 8.14. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

TODOS LOS CUERPOS											
MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realización Profesional (8.1)	23,4%	21,4%	15,5%	14,3%	9,9%	7,1%	3,2%	1,2	1,6%	0,8%	1,6%
Localización Geográfica (8.2)	9,5%	45,2%	25,4%	6,7%	5,6%	3,2%	0,8%	0,4%	0,0%	2,4%	0,8%
Cercanía Familiar (8.3)	18,7%	30,2%	21,4%	11,5%	4,4%	4,4%	3,2%	0,8%	2,4%	0,0%	3,2%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.4)	28,6%	9,1%	13,9%	15,5%	17,9%	5,6%	2,8%	2,0%	0,8%	0,8%	3,2%
Posibilidades de movilidad internacional (8.5)	44,4%	3,2%	4,0%	2,8%	4,0%	7,9%	5,6%	7,9%	4,0%	3,6%	12,7%
Mayor Remuneración (8.6)	34,5%	6,7%	6,7%	14,3%	7,9%	9,5%	7,9%	2,8%	3,6%	1,6%	4,4%
Prestigio Social (8.7)	48,4%	1,2%	1,2%	2,4%	3,6%	7,9%	9,5%	9,5%	5,6%	3,2%	7,5%
Proximidad del destino al Poder Político (8.8)	49,6%	1,2%	0,8%	0,4%	2,4%	2,0%	1,2%	4,4%	11,5%	8,7%	17,9%
Ninguno en concreto (8.9)	72,6%	2,8%	2,0%	0,8%	0,4%	0,8%	0,8%	3,2%	2,8%	8,3%	5,6%
Otras (8.10)	82,5%	4,8%	2,4%	1,6%	0,4%	0,8%	0,4%	1,6%	0,4%	1,2%	4,0%

Tabla 8.15. Resumen de las motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

ORDEN	PREFERENCIA / MOTIVACIÓN	PRIORIDAD / POBLACIÓN
1	LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	1 / 45,2%
2	CERCANÍA FAMILIAR	1 / 30,4%
3	REALIZACIÓN PROFESIONAL	1 / 21,4%
4	MAYOR REMUNERACIÓN	3 / 14,3%
5	MEJORES POSIBILIDADES DE CARRERA	4 / 17,9%
6	PRESTIGIO SOCIAL	6 / 9,5%
7	NINGUNO EN CONCRETO	9 / 8,3%
8	PROXIMIDAD AL PODER POLÍTICO	10 / 17,9%

A continuación, se presentan las mismas tablas en el análisis cuerpo a cuerpo, en las que se observa que, con intensidades distintas, se mantiene en lo esencial la tendencia descrita en el análisis global sobre las motivaciones para elegir destino.

Tabla 8.16. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado.

MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realización Profesional (8.1)	18,9%	23,1%	20,0%	18,9%	10,8%	4,6%	4,6%	1,5%	0,0%	0,0%	1,5%
Localización Geográfica (8.2)	6,2%	53,8%	15,4%	9,2%	6,2%	3,1%	1,5%	0,0%	0,0%	3,1%	1,5%
Cercanía Familiar (8.3)	20,0%	13,8%	23,1%	13,8%	10,8%	10,8%	1,5%	1,5%	1,5%	0,0%	3,1%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.4)	16,9%	15,4%	18,5%	18,5%	18,5%	4,6%	1,5%	1,5%	0,0%	0,0%	4,6%
Posibilidades de movilidad internacional (8.5)	33,8%	7,7%	3,1%	9,2%	1,5%	9,2%	6,2%	6,2%	3,1%	31,1%	16,9%
Mayor Remuneración (8.6)	24,6%	6,2%	6,2%	13,8%	7,7%	16,9%	13,8%	1,5%	1,5%	3,1%	4,6%
Prestigio Social (8.7)	40,0%	3,1%	3,1%	3,1%	3,1%	6,2%	12,9%	7,7%	9,2%	3,1%	9,2%
Proximidad del destino al Poder Político (8.8)	43,1%	3,1%	0,0%	0,0%	3,1%	0,0%	1,5%	7,7%	13,8%	10,8%	16,9%
Ninguno en concreto (8.9)	69,2%	4,6%	3,1%	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%	4,6%	1,5%	12,3%	3,1%
Otras (8.10)	76,9%	7,7%	1,5%	1,5%	0,0%	0,0%	1,5%	3,1%	0,0%	1,5%	6,2%

Tabla 8.17. Resumen de las motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado.

ORDEN	PREFERENCIA / MOTIVACIÓN	PRIORIDAD / POBLACIÓN
1	LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	1 / 53,8%
2	REALIZACIÓN PROFESIONAL	1 / 23,1%
3	CERCANÍA FAMILIAR	2 / 23,1%
4	MEJORES POSIBILIDADES DE CARRERA	2 / 18,5%
5	MAYOR REMUNERACIÓN	5 / 16,9%
6	PRESTIGIO SOCIAL	6 / 12,9%
7	NINGUNO EN CONCRETO	9 / 12,3%
8	PROXIMIDAD AL PODER POLÍTICO	10 / 16,9%

Tabla 8.18. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática.

MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realización Profesional (8.1)	26,1%	8,7%	17,4%	26,1%	8,7%	8,7%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Localización Geográfica (8.2)	4,3%	52,2%	30,4%	4,3%	8,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Cercanía Familiar (8.3)	21,7%	30,4%	17,4%	17,4%	0,0%	4,3%	8,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.4)	30,4%	8,7%	13,0%	21,7%	21,7%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Posibilidades de movilidad internacional (8.5)	52,2%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	4,3%	8,7%	13,0%	0,0%	8,7%	8,7%
Mayor Remuneración (8.6)	47,8%	8,7%	8,7%	4,3%	13,0%	13,0%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%
Prestigio Social (8.7)	56,5%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	4,3%	8,7%	4,3%	13,0%	0,0%	8,7%
Proximidad del destino al Poder Político (8.8)	56,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	8,7%	13,0%	17,4%
Ninguno en concreto (8.9)	82,6%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	4,3%	4,3%
Otras (8.10)	82,6%	4,3%	4,3%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%

Tabla 8.19. Resumen de las motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática.

ORDEN	PREFERENCIA / MOTIVACIÓN	PRIORIDAD / POBLACIÓN
1	LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	1 / 52,2%
2	CERCANÍA FAMILIAR	1 / 30,4%
3	REALIZACIÓN PROFESIONAL	3 / 26,1%
4	MEJORES POSIBILIDADES DE CARRERA	3 / 21,7%
5	MAYOR REMUNERACIÓN	4 / 13,0%
6	POSIBILIDADES DE MOVILIDAD	7 / 13%
7	PRESTIGIO SOCIAL	8 / 13,0%
8	NINGUNO EN CONCRETO	9 / 4,3%
9	PROXIMIDAD AL PODER POLÍTICO	10 / 17,4%

Por otro lado, y en lo que se refiere a los cuerpos superiores, aun presentando la misma tendencia global, cabe realizar un análisis más preciso de las prioridades que manifiestan los encuestados del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, destacando sobre todo el alto porcentaje (68,4%) de los que manifiestan que la "realización profesional" es su primera motivación para elegir destino. Le siguen, pero ya a gran distancia, la "localización geográfica" y "la cercanía familiar".

La movilidad, la carrera y la proximidad al poder político son las siguientes razones que fundamentan la elección de destino a los miembros de este cuerpo.

Tabla 8.20. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.

MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realización Profesional (8.1)	15,8%	68,4%	5,3%	10,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Localización Geográfica (8.2)	26,3%	15,8%	10,5%	15,8%	0,0%	10,5%	5,3%	5,3%	0,0%	10,5%	0,0%
Cercanía Familiar (8.3)	31,6%	10,5%	21,1%	5,0%	0,0%	0,0%	10,5%	5,0%	10,5%	0,0%	5,0%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.4)	26,3%	5,3%	21,1%	26,3	10,5%	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	5,3%	0,0%
Posibilidades de movilidad internacional (8.5)	42,1%	5,3%	21,1%	5,3%	5,3%	5,3%	0,0%	5,3%	10,5%	0,0%	0,0%
Mayor Remuneración (8.6)	36,8%	0,0%	0,0%	101,5%	10,5%	16,8%	10,5%	10,5%	5,3%	0,0%	0,0%
Prestigio Social (8.7)	36,8%	0,0%	5,3%	0,0%	15,8%	21,1%	10,5%	10,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Proximidad del destino al Poder Político (8.8)	36,8%	0,0%	5,3%	0,0%	15,8%	10,5%	0,0%	10,5%	10,5%	0,0%	10,5%
Ninguno en concreto (8.9)	73,7%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,5%	5,3%	5,3%
Otras (8.10)	89,5%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	0,0%

Tabla 8.21. Resumen de las motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.

ORDEN	PREFERENCIA / MOTIVACIÓN	PRIORIDAD / POBLACIÓN
1	REALIZACIÓN PROFESIONAL	1 / 68,4%
2	LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	1 / 15,8%
3	CERCANÍA FAMILIAR	2 / 21,1%
4	POSIBILIDADES DE MOVILIDAD	2 / 21,1%
5	MEJORES POSIBILIDADES DE CARRERA	3 / 26,3%
6	PROXIMIDAD AL PODER POLÍTICO	4 / 15,8%
7	PRESTIGIO SOCIAL	5 / 21,1%
8	MAYOR REMUNERACIÓN	5 / 16,8%
9	NINGUNO EN CONCRETO	8 / 10,5%

Tabla 8.22. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.

MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realización Profesional (8.1)	10,5%	31,6%	28,9%	10,5%	10,5%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	0,0%
Localización Geográfica (8.2)	10,5%	44,7%	21,1%	10,5%	7,9%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	0,0%
Cercanía Familiar (8.3)	42,1%	18,4%	5,3%	10,5%	2,6%	2,6%	7,9%	0,0%	5,3%	0,0%	5,3%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.4)	31,6%	2,6%	21,1%	21,1%	13,2%	5,0%	2,6%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Posibilidades de movilidad internacional (8.5)	47,4%	2,6%	5,3%	0,0%	10,5%	13,2%	2,6%	5,3%	2,6%	2,6%	7,9%
Mayor Remuneración (8.6)	39,5%	7,9%	10,5%	13,2%	7,9%	2,6%	10,5%	2,6%	2,6%	2,6%	0,0%
Prestigio Social (8.7)	57,9%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	5,3%	7,9%	18,4%	5,3%	2,6%	0,0%
Proximidad del destino al Poder Político (8.8)	57,9%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	2,6%	2,6%	13,2%	5,3%	10,5%
Ninguno en concreto (8.9)	81,6%	2,6%	0,0%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	2,6%	7,0%	0,0%
Otras (8.10)	78,9%	5,3%	7,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	2,6%	0,0%	0,0%

Tabla 8.23. Resumen de las motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.

ORDEN	PREFERENCIA / MOTIVACIÓN	PRIORIDAD / POBLACIÓN
1	LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	1 / 44,7%
2	REALIZACIÓN PROFESIONAL	1 / 31,6%
3	CERCANÍA FAMILIAR	1 / 18,4%
4	MEJORES POSIBILIDADES DE CARRERA	2 / 21,1%
5	MAYOR REMUNERACIÓN	3 / 13,2%
6	POSIBILIDADES DE MOVILIDAD	4 / 10,5%
7	PRESTIGIO SOCIAL	7 / 18,4%
8	PROXIMIDAD AL PODER POLÍTICO	8 / 13,2%
9	NINGUNO EN CONCRETO	9 / 7,0%

Los cuerpos del grupo C, aunque con porcentajes diferentes de población, mantienen preferencias similares a la hora de elegir destino, destacando en primer lugar, la “cercanía familiar”, seguidas de la “localización geográfica” y “realización profesional”. Las “retribuciones” se sitúan en cuarto lugar.

Tabla 8.24. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado.

MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realización Profesional (8.1)	34,0%	11,7%	10,6%	9,6%	9,6%	9,6%	4,3%	2,1%	4,3%	1,1%	3,2%
Localización Geográfica (8.2)	8,5%	45,7%	35,1%	2,1%	3,2%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%
Cercanía Familiar (8.3)	6,4%	47,9%	25,5%	11,7%	3,2%	1,1%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	3,2%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.4)	35,1%	8,5%	8,5%	9,6%	18,0%	8,5%	4,3%	2,1%	1,1%	1,1%	5,3%
Posibilidades de movilidad internacional (8.5)	50,0%	1,1%	2,1%	0,0%	2,1	7,4%	5,3%	9,6%	4,3%	4,3%	13,8%
Mayor Remuneración (8.6)	36,2%	8,5%	5,3%	16,0%	7,4%	5,3%	4,3%	3,2%	5,3%	1,1%	7,4%
Prestigio Social (8.7)	51,1%	1,1%	0,0%	4,3%	2,1%	9,6%	7,4%	8,5%	3,2%	3,2%	9,6%
Proximidad del destino al Poder Político (8.8)	52,1%	0,0%	1,1%	0,0%	1,1%	1,1%	1,1%	2,1%	9,6%	9,6%	22,3%
Ninguno en concreto (8.9)	71,3%	1,1%	3,1%	1,1%	1,1%	1,1%	3,1%	1,1%	2,1%	7,4%	9,6%
Otras (8.10)	86,2%	3,2%	1,1%	3,2%	1,1%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	3,2%

Tabla 8.25. Resumen de las motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado.

ORDEN	PREFERENCIA / MOTIVACIÓN	PRIORIDAD / POBLACIÓN
1	CERCANÍA FAMILIAR	1 / 47,9%
2	LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	1 / 45,7%
3	REALIZACIÓN PROFESIONAL	1 / 11,7%
4	MAYOR REMUNERACIÓN	3 / 16,0%
5	MEJORES POSIBILIDADES DE CARRERA	4 / 18,0%
6	PRESTIGIO SOCIAL	5 / 9,6%
7	PROXIMIDAD AL PODER POLÍTICO	10 / 22,3%
8	POSIBILIDADES DE MOVILIDAD	10 / 13,8%
9	NINGUNO EN CONCRETO	10 / 9,6%

Tabla 8.26. Motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática.

MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realización Profesional (8.1)	23,1%	7,7%	0,0%	30,8%	23,1%	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Localización Geográfica (8.2)	15,4%	30,8%	30,8%	7,7%	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Cercanía Familiar (8.3)	7,7%	46,2%	38,5%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.4)	38,0%	7,7%	0,0%	0,0%	46,2%	0,0%	0,0%	7,7%	7,7%	0,0%	0,0%
Posibilidades de movilidad internacional (8.5)	38,5%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	15,4%	7,7%	7,7%	0,0%	23,1%
Mayor Remuneración (8.6)	30,8%	0,0%	15,4%	30,8%	0,0%	7,7%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%
Prestigio Social (8.7)	46,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,4%	7,7%	0,0%	15,4%	15,4%
Proximidad del destino al Poder Político (8.8)	46,2%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,4%	7,7%	23,1%
Ninguno en concreto (8.9)	53,8%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,4%	7,7%	7,7%	7,7%
Otras (8.10)	84,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,4%

Tabla 8.27. Resumen de las motivaciones para elegir destino: funcionarios en ejercicio del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática.

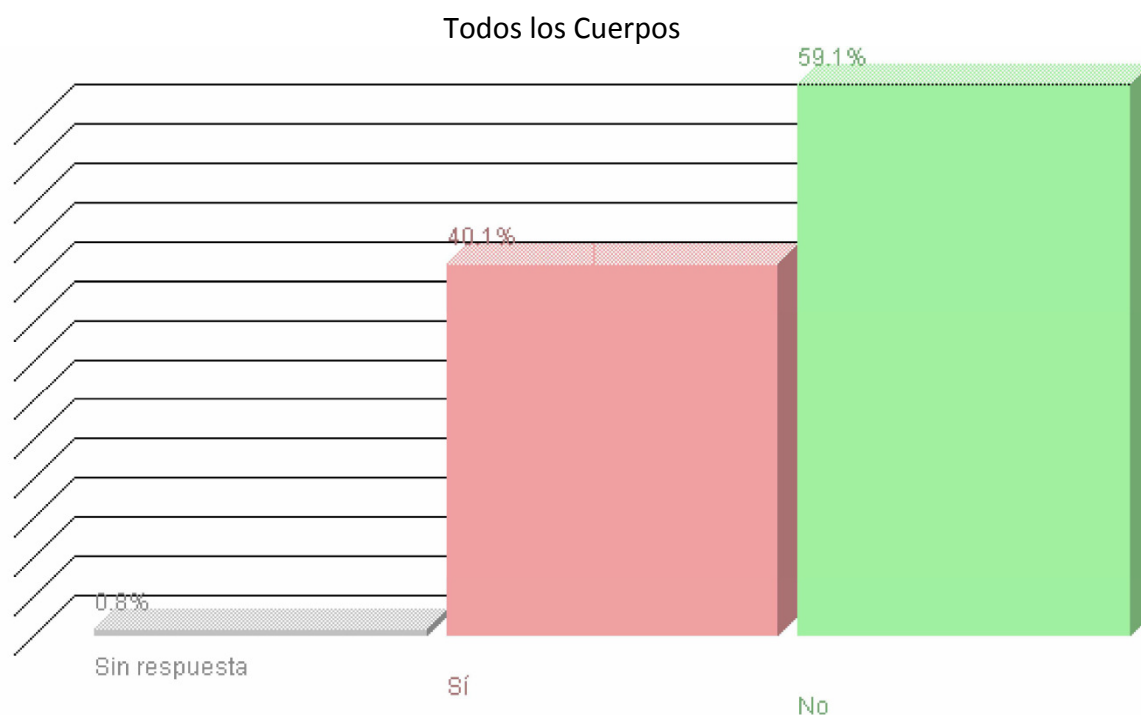
ORDEN	PREFERENCIA / MOTIVACIÓN	PRIORIDAD / POBLACIÓN
1	CERCANÍA FAMILIAR	1 / 46,2%
2	LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	1 / 30,8%
3	REALIZACIÓN PROFESIONAL	3 / 30,8%
4	MAYOR REMUNERACIÓN	3 / 30,8%
5	MEJORES POSIBILIDADES DE CARRERA	4 / 46,2%
6	PRESTIGIO SOCIAL	6 / 15,4%
7	NINGUNO EN CONCRETO	7 / 15,4%
8	PROXIMIDAD AL PODER POLÍTICO	10 / 23,1%
9	POSIBILIDADES DE MOVILIDAD	10 / 23,1%

b) Funcionarios en ejercicio

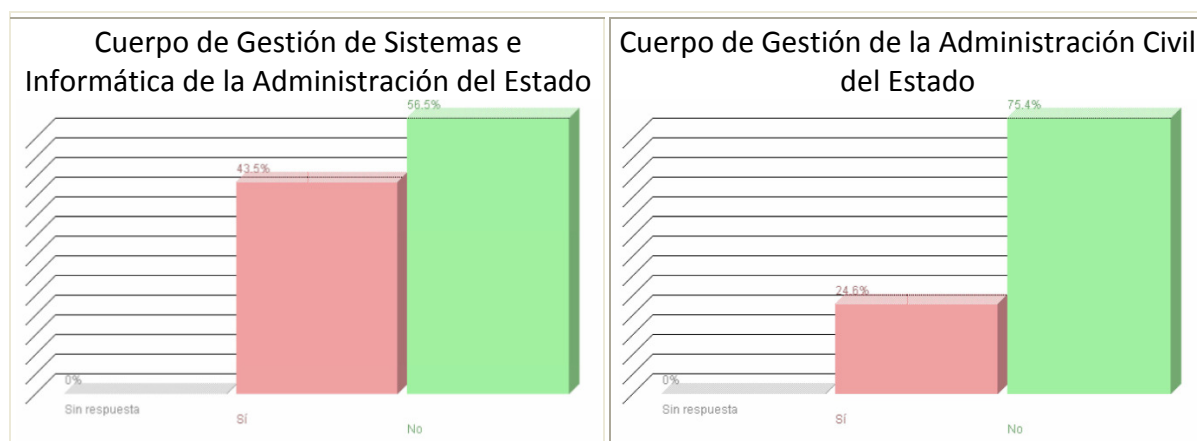
Esta pregunta y la siguiente se formularon exclusivamente a los funcionarios en ejercicio, ya que tratan cuestiones que sólo pueden contestarse desde la experiencia del ejercicio profesional activo en la Administración.

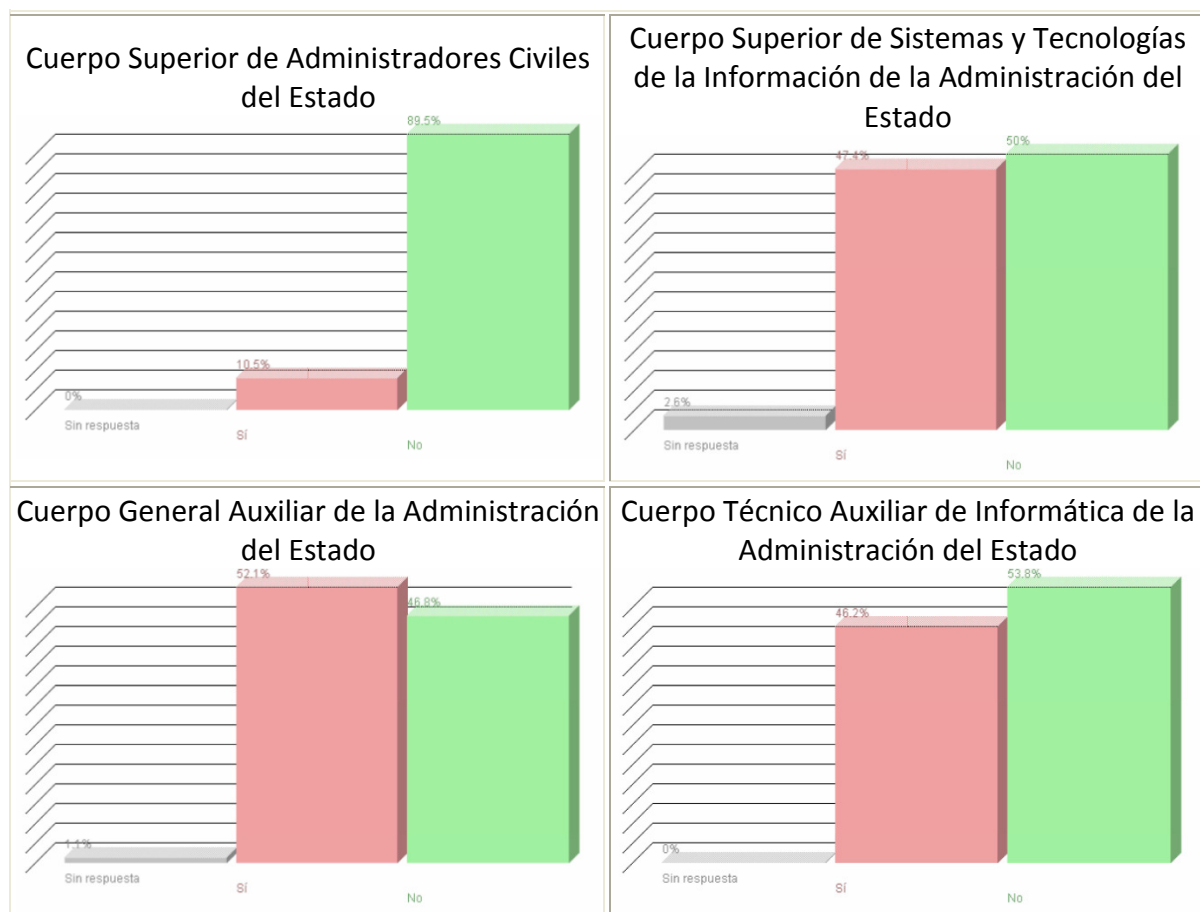
9) ¿El puesto de trabajo que ocupa actualmente es el mismo al que fue adscrito tras superar el proceso selectivo?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	2	0.8%	
Sí	101	40.1%	40.4%
No	149	59.1%	59.6%



Los resultados nos muestran cómo un porcentaje elevado de funcionarios en ejercicio de las promociones estudiadas ha cambiado de puesto de trabajo. No obstante, es el análisis por cuerpos el que nos da una mejor percepción de los procesos de movilidad en la Administración General del Estado, comprobándose que es en los cuerpos generales de gestión y superior donde la movilidad es mayor (75,4% y 89,5% respectivamente) si se compara con sus homólogos cuerpos especiales (56,5% y 50% respectivamente), invirtiéndose esta tendencia en los cuerpos del Grupo C (46,8% para el Cuerpo General Auxiliar y 53,8% para el Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática).





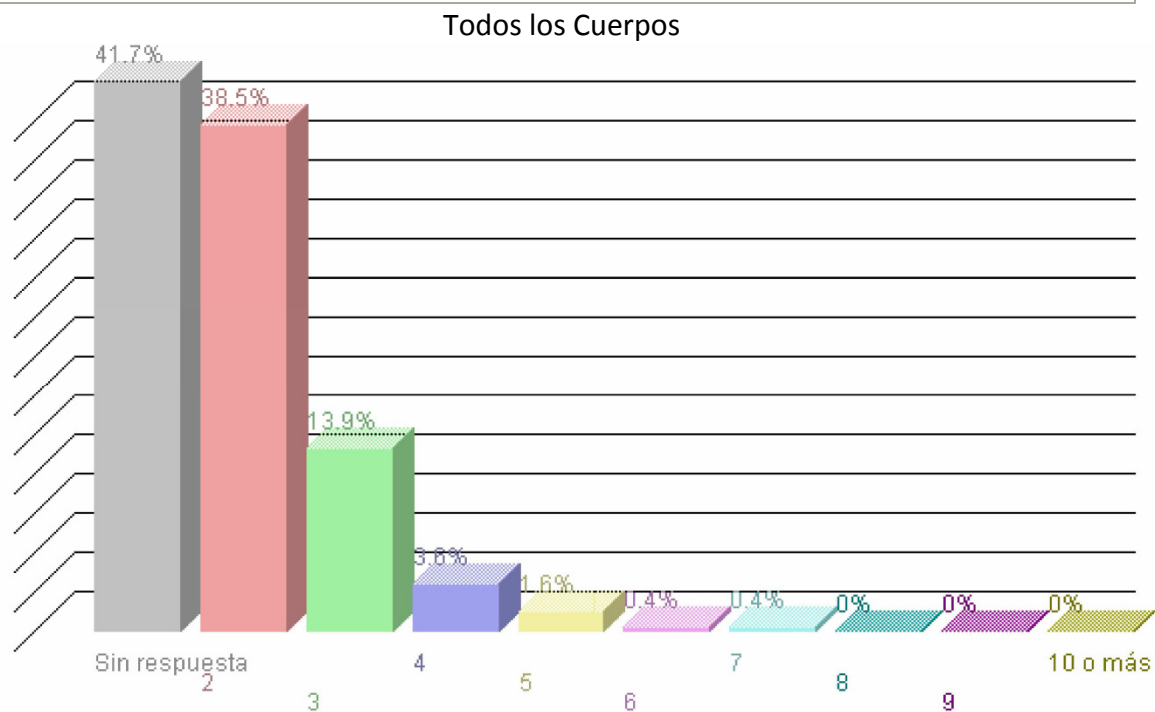
La siguiente cuestión interroga sobre la frecuencia con la que se ha cambiado de puesto de trabajo desde el ingreso y, aunque un número importante de participantes no contesta a la pregunta (41,7%), el mayor porcentaje de respuestas positivas es de dos puestos de trabajo (38,5% del total de la población encuestada y 66% de los que contestan).

No obstante, al igual que en la pregunta anterior es interesante atender a las diferencias que nos muestra el análisis cuerpo a cuerpo.

9.1) Si ha contestado No a la cuestión anterior, indique cuántos puestos de trabajo distintos ha ocupado desde su acceso al Cuerpo, incluido el primero que ocupó.

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	105	41.7%	
2	97	38.5%	66%
3	35	13.9%	23.8%
4	9	3.6%	6.1%
5	4	1.6%	2.7%
6	1	0.4%	0.7%

7	1	0.4%	0.7%
8	0	0%	0%
9	0	0%	0%
10 o más	0	0%	0%



Atendiendo a las respuestas de los funcionarios singularizadas por cuerpo podemos observar cómo, al igual que en la pregunta anterior, son los cuerpos generales de gestión y superior los que presentan una mayor movilidad, destacando el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, donde incluso se da un caso de ocupación de siete puestos de trabajo durante el periodo estudiado.

La tabla siguiente integra los datos de movilidad que recoge el informe.

Tabla 8.28. Movilidad puestos de trabajo desde el ingreso (periodo 2007-2011): funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

CUERPO	PUESTOS DE TRABAJO							
	S/R	2	3	4	5	6	7	8
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	15,8 %	21,1 %	31,6 %	26,3 %	6%	0 %	0 %	0 %
CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	26,2 %	43,1 %	21,5 %	4,6%	1,5 %	1,5 %	1,5 %	0 %
CUERPO GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	53,2 %	30,4 %	5,3%	0 %	2,1 %	0 %	0 %	0 %
CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	50,0 %	44,7 %	5,3%	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	43,5 %	30,4 %	21,7 %	4,3%	0 %	0 %	0 %	0 %
CUERPO TÉCNICO AUXILIAR DE INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	46,2 %	30,0 %	23,1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Del mismo modo, presentamos la siguiente tabla en la que se refleja la movilidad en función del número de puestos de trabajo ocupados, a partir de la ocupación de tres puestos de trabajo, teniendo en cuenta, además del cuerpo de adscripción, la antigüedad (medida a partir del año de aprobación de la oposición al cuerpo de adscripción), el número de respuestas por cuerpo / puestos de ocupación, y el porcentaje que representa sobre el total de funcionarios de ese cuerpo que contestaron la encuesta.

Así mismo, se presentan los datos distinguiendo por colores los cuerpos de administración general (en negro) de los de administración especial (azul), resaltando así la mayor movilidad de los cuerpos generales, que afecta al 20,23% de los encuestados, frente al 12,16% de los funcionarios encuestados de los cuerpos especiales.

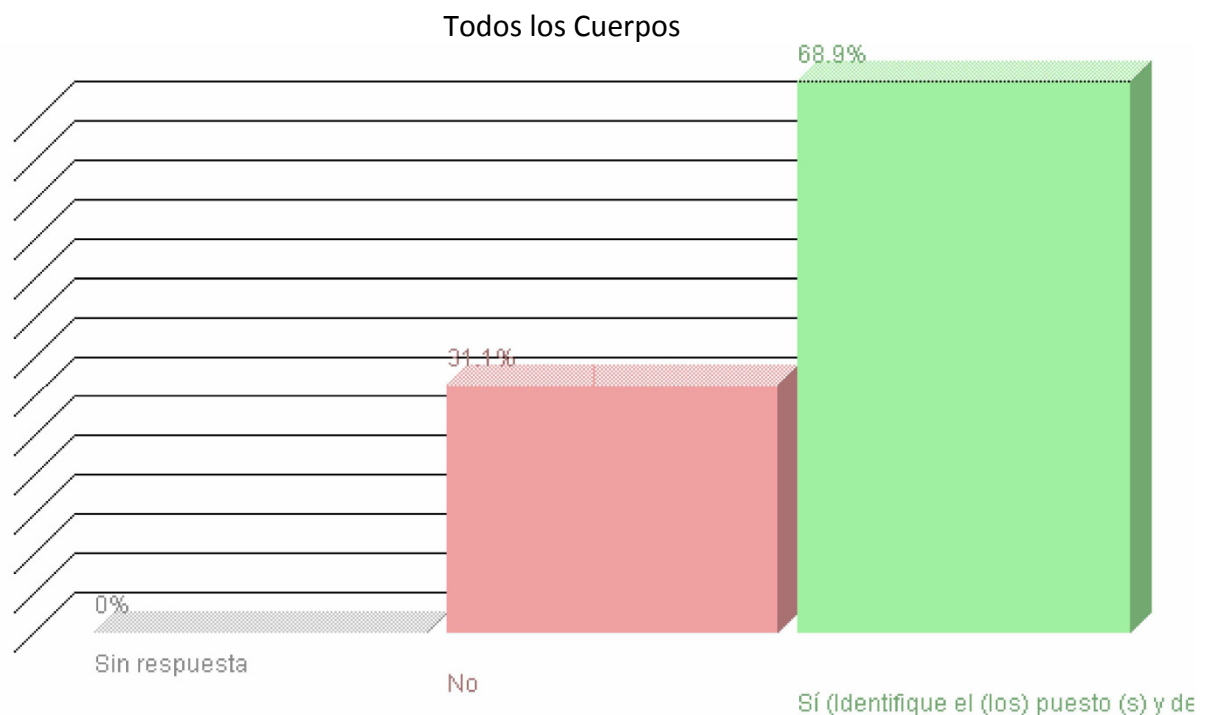
Tabla 8.29. Movilidad a partir de la ocupación de tres o más puestos de trabajo desde el ingreso (periodo 2007-2011): funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

PUESTOS DE TRABAJO	AÑO APROBACIÓN OPOSICIÓN	CUERPOS	Nº RESPUESTAS	% TOTAL POBLACIÓN CUERPOS
7	2008	CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	1	1,54%
6	2009	CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	1	1,54%
5	2008	CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	1	5,26%
	2007	CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	1	1,54%
	2008	CUERPO GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	1	2,13%
	2009		1	
4	2007	CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	3	26,32%
	2008		2	
	2007	CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	1	3,08%
	2008		1	
	2007	CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	1	4,35%
3	2007	CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	3	26,32%
	2008		1	
	2010		1	
	2008	CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	2	5,25%
	2007	CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	11	20,0%
	2008		1	
	2009		1	
	2008	CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	3	17,40%
	2010		1	
	2007	CUERPO GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	2	5,32%
	2008		3	
	2007	CUERPO TÉCNICO AUXILIAR DE INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	1	15,38% ²
	2008		1	
TOTAL MOVILIDAD CUERPOS GENERALES			36	20,23%
TOTAL MOVILIDAD CUERPOS ESPECIALES			9	12,16%

a) Funcionarios en formación

9) ¿Tiene Vd. algún conocimiento sobre las tareas, funciones y responsabilidades específicas de los posibles puestos de trabajo a ocupar una vez superado este proceso de selección?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
No	38	31.1%	31.1%
Sí (Identifique el (los) puesto (s) y descríbalas)	84	68.9%	68.9%



Esta pregunta inicialmente también se diseñó abierta en los cuestionarios aplicados al personal en formación, permitiendo el análisis posterior de las respuestas identificar las categorías que se utilizaron en el cuestionario que se pasó a los funcionarios en ejercicio.

Un porcentaje importante de los funcionarios en formación decía conocer las tareas, funciones y responsabilidades de los puestos, aunque no son capaces de identificarlas con precisión y tampoco de concretar su descripción. Las respuestas, en general, ponen en evidencia cierta confusión al aludir a las funciones ya descritas en la pregunta 7.1, donde se formula la misma cuestión en relación con el cuerpo. Además, las descripciones se realizan con verbos tales como instruir, tramitar, gestionar, resolver y similares, sin que se especifique o concrete en qué consisten estas acciones. Tampoco las respuestas evidencian una idea muy precisa de la responsabilidad real atribuida a los puestos.

Por otro lado, el análisis cuerpo a cuerpo revela que son los candidatos a los cuerpos generales los que manifiestan estar más informados acerca de los determinantes de desempeño de los puestos de trabajo, sobre todo en el caso de los que pertenecen al Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (82,7%).

Tabla 8.30. Conocimiento funciones y responsabilidades del puesto de trabajo (funcionarios en formación).

CUERPO / CONOCIMIENTO FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO	No	Sí	Total
GESTIÓN ACE	28.2%	71.7%	100%
GESTIÓN TIC	42.3%	57.6%	100%
SUPERIOR TIC	39.2%	60.7%	100%
SUPERIOR ACE	17.2%	82.7%	100%

Del mismo modo que cuando se preguntaba por las funciones del cuerpo, algunos candidatos muestran cierta decepción en relación con la información que poseen sobre los posibles puestos a ocupar y las tareas a desarrollar.

A continuación se presenta un extracto de las respuestas literales aportadas por los participantes. Es importante señalar que algunas de ellas apuntan a que parte de la información se recibió en el curso selectivo.

“Por lo que tengo entendido hay muchos puestos en el SEPE, así como en Comisaría. El problema radica en la confusión de funciones que en muchos casos se da con las de otros Cuerpos como los de Administrativos y Auxiliares. En teoría (y sólo en teoría) las funciones se corresponderían con tareas de gestión de procedimientos y expedientes y con el tiempo asumir alguna responsabilidad de dirección”.

“En el Servicio Público de Empleo Estatal, la gestión de prestaciones por desempleo. En servicios centrales y/o periféricos, la tramitación de expedientes, ya sean sancionadores, de responsabilidad patrimonial, contratación, subvenciones,..”.

“Las responsabilidades las desconozco”.

“Resolución de recursos administrativos”.

“Jefaturas o puestos de coordinación de tareas y personas y de cierta responsabilidad”.

“Por ejemplo, tramitación de prestaciones en una oficina del SPEE”.

“INEM-reconocer expedientes y tramitar”.

“Se pueden encomendar tareas tales como: gestión de personal y dirección de recursos humanos, tramitación de expedientes administrativos, sancionadores, etc.”.

“Los señalados anteriormente: gestión de los procesos en el ámbito de servicios jurídicos, presupuestos, contratación, recursos humanos, como jefe de sección”.

“Por ejemplo, un puesto de trabajo en un ministerio en servicios centrales tramita expedientes, en concreto, en la fase de instrucción”.

“En los puestos iniciales las tareas tendrán un grado de responsabilidad menor, siendo más un apoyo dentro de equipos de trabajo ya formados. Pero también se puede llegar a Jefe de Servicio o Sección, lo que permite dirigir un equipo de un Área muy concreta en los aspectos relacionados con su gestión”.

“Las conozco, pero a rasgos generales. Si es en una unidad grande, se será responsable y mando intermedio en el funcionamiento de la misma. Si la unidad es mediana o pequeña, cabrá la posibilidad de ejercer funciones de dirección”.

“Pueden ser muy variados, desde reconocer expedientes en una oficina del SEPE hasta tramitar procedimientos sancionadores en una delegación de Costas, o gestionar un departamento de RRHH en un ministerio, son muy amplias las posibilidades”.

“Sí tengo conocimiento pero de forma general. No sabría especificar en concreto las tareas de un día a día en un puesto”.

“No, porque no nos lo han comunicado ni especificado en ningún momento, salvo las informaciones externas por conocidos o rumores”.

“Tareas y funciones: Aún no sé el puesto a ocupar, pero sé que las tareas pueden ser en distintos ámbitos: contratación administrativa, recursos humanos, gestión financiera, servicios centrales, gestión de empleo... En cuanto a las funciones concretas, no tengo información al respecto. Responsabilidades: En principio supongo que no tendré equipo a cargo, pero con el tiempo es posible que tenga que gestionar mi propio equipo”.

“Gestión de proyectos informáticos”.

“Las que nos han ido indicando los diferentes profesores a lo largo del curso selectivo”.

“Los perfiles a grandes rasgos se dividen entre analista programador y sistemas, pero luego dentro de cada uno de ellos las tareas/funciones/responsabilidades varían desde puestos más tecnológicos a puestos más de gestión y coordinación”.

“Se han mencionado algunas funciones genéricas de posibles puestos -si son de mantenimiento, desarrollos, coordinación...- algunas características de los entornos de trabajo, etc.”

“Los últimos días del curso selectivo han estado orientados a enseñarnos cómo es el día a día de un funcionario de nuestras características. Es muy interesante este tipo de

clases y te das cuenta de que el trabajo que realizan no dista tanto del que se hace en la empresa privada, y que manejan tecnologías punteras”.

Sólo un candidato parece conocer el puesto que va a ocupar (porque dice que lo está desempeñando), pero tampoco lo describe:

“Sé con exactitud las funciones que desempeñaré en mi puesto de trabajo porque es el que estoy desempeñando ahora: tengo a mi cargo una sección de Sistemas dentro de un departamento informático”.

Teniendo en cuenta estas respuestas, se rediseñó la pregunta en el cuestionario dirigido a los funcionarios en ejercicio, utilizando categorías que señalan "factores específicos de los puestos de trabajo"⁷². No obstante, no se aportó ninguna definición concreta de esos factores.

También tuvimos en cuenta el perfil de la población que se iba a encuestar, esto es, funcionarios que habían superado en convocatorias previas el proceso selectivo, que ya habían ejercido plenamente su puesto de trabajo de entrada y que con mucha probabilidad podían haber experimentado procesos de movilidad y estar ocupando otros puestos de trabajo en el momento de someterse al cuestionario.

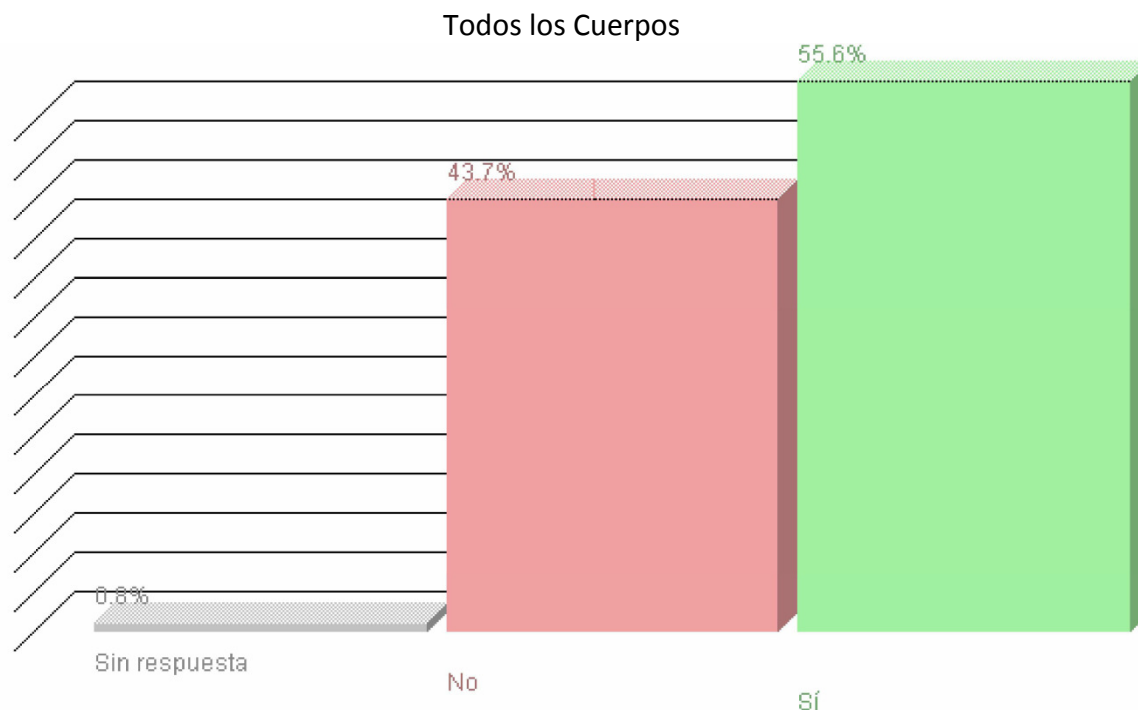
b) Funcionarios en ejercicio

Esta pregunta se corresponde con la pregunta 9 de la encuesta aplicada a los funcionarios en formación. En este caso, hay que tener en cuenta que el tiempo transcurrido desde que se ocupó el primer puesto de trabajo y el momento de responder al cuestionario puede abarcar varios años.

10) ¿Tenía Vd. algún conocimiento sobre las tareas, funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo a ocupar una vez superado el proceso de selección?

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	2	0.8%	
	No	110	43.7%	44%
	Sí	140	55.6%	56%

⁷² Los factores elegidos, aunque no se hayan descrito, han sido utilizados, y contrastada su validez, por este equipo investigador en otros estudios de descripción y valoración de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas.



A pesar de la distancia temporal (recuérdese que el periodo de referencia del estudio es 2007-2011), el porcentaje de encuestados que manifiesta que conocía las tareas, funciones y responsabilidades de los puestos, aunque baja respecto de los funcionarios en formación, sigue siendo bastante elevado (55,6%), y son sobre todo los funcionarios de los cuerpos superiores los que mayoritariamente manifiestan que conocían los determinantes de desempeño del primer puesto de trabajo antes de ocuparlo (89,4% Cuerpo Superior de Administradores Civiles y 78,9% Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías)

Tabla 8.31. Conocimiento funciones y responsabilidades del puesto de trabajo (funcionarios en ejercicio).

CUERPO / CONOCIMIENTO FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO	Sin respuesta	No	Sí	Total
GESTIÓN TIC		43.4%	56.5%	100%
GESTIÓN ACE		56.9%	43%	100%
SUPERIOR ACE		10.5%	89.4%	100%
SUPERIOR TIC	2.6%	18.4%	78.9%	100%
GENERAL AUXILIAR	1%	51%	47.8%	100%
AUXILIAR TIC		46.1%	53.8%	100%

Siguiendo con la lógica del estudio, a los funcionarios en ejercicio no se les preguntó sobre las características del puesto de trabajo, ya que entendíamos que tras haberlo ocupado y ejercido sería sencillo para ellos describirlas, y que la información

obtenida no hubiese alimentado los objetivos del estudio, orientados hacia el análisis de los procesos de reclutamiento y selección.

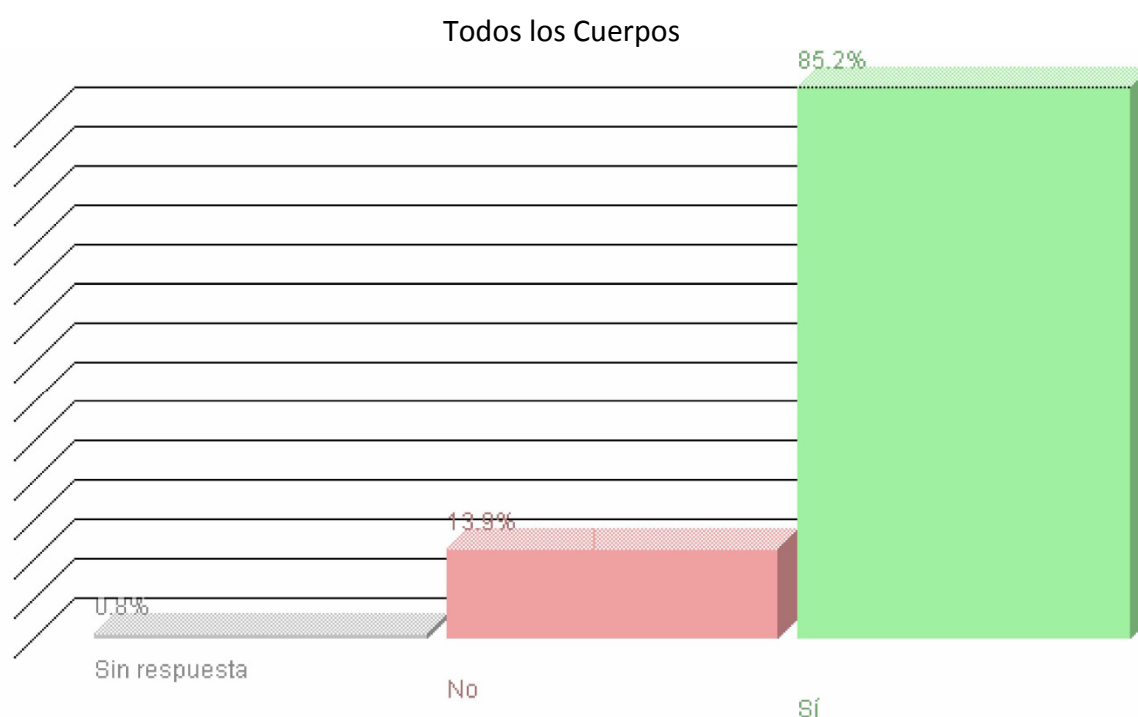
De esta forma, se optó por aprovechar la experiencia en el desempeño del puesto de primer destino de los encuestados, para obtener su opinión sobre el proceso selectivo en relación con el puesto de trabajo que ocuparon en el ingreso.

Esta información, como ya se comentó anteriormente, se recabó a partir de la identificación de ciertas categorías que señalan "factores específicos de los puestos de trabajo" susceptibles de ser definidos, descritos y valorados, aunque las preguntas no incorporaban una definición concreta de los mismos.

a) Funcionarios en formación

20) ¿Tenía Vd. experiencia laboral previa al proceso de selección?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	1	0.8%	
No	17	13.9%	14%
Sí	104	85.2%	86%



Un porcentaje muy alto de los funcionarios en formación declara tener experiencia laboral previa (85,2%).

Hay que tener en cuenta la edad de entrada a la Administración, que es relativamente elevada si atendemos a los datos recogidos en la pregunta 17.

Así, el 10,6% manifiesta tener más de 40 años (nacidos antes de 1971), el 36,1% entre 30 y 40 años (nacidos antes de 1981) y el 53,2% restante entre 24 y 29 años (nacidos antes de 1988).

20.1) Si tenía Vd. experiencia especifique cuál

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	20	16.4%	
Directivo en el Sector Público	1	0.8%	1%
Directivo en el Sector Privado	3	2.5%	3.1%
Técnico o cuadro medio en el Sector Público	13	10.7%	13.5%
Técnico o cuadro medio en el Sector Privado	58	47.5%	60.4%
Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Público	7	5.7%	7.3%
Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Privado	7	5.7%	7.3%
Empresario / Autónomo sin asalariados	0	0%	0%
Empresario / Autónomo con asalariados	1	0.8%	1%
Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)	0	0%	0%
Obrero cualificado	0	0%	0%
Obrero no cualificado	1	0.8%	1%
Otros (especificar)	5	4.1%	5.2%

En la siguiente tabla presentamos estos datos desagregados por cuerpos, donde se puede observar que las profesiones más ejercidas antes de la oposición son las de técnicos medios del sector privado y del sector público. Resulta interesante señalar que entre el 19,2% y el 20,5% de los miembros de los cuerpos de gestión ya habían trabajado con anterioridad en el sector público.

Tabla 8.32. Experiencia laboral previa: funcionarios en formación de todos los cuerpos analizados.

CUERPOS			PROFESIONES									
	Directivo Sector Público.	Directivo Sector Privado.	Técnico Medio Sec. Pub.	Técnico Medio Sec. Priv.	Empleado Base Serv. Sec. Pub.	Empleado Base Serv. Sec. Priv.	Autón sin Asalar	Autón. con Asalar.	Trabajado r. Sector. 1º	Obrero Cualif.	Obrero no Cualif	Otros (*)
CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	0,0%	2,6%	7,7	38,5%	12,8%	7,7%	0,0%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%	3,8%	19,2%	61,5%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	3,4%	0,0%	10,3%	20,7%	6,9%	10,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%	17,2%
CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%	3,6%	7,1%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
(*) En la opción "Otros" se reiterar algunas de las opciones ofrecidas, junto a profesiones como Profesor Universitario, camarero, mozo de almacén, abogado e, incluso, funcionario.												

b) Funcionarios en ejercicio

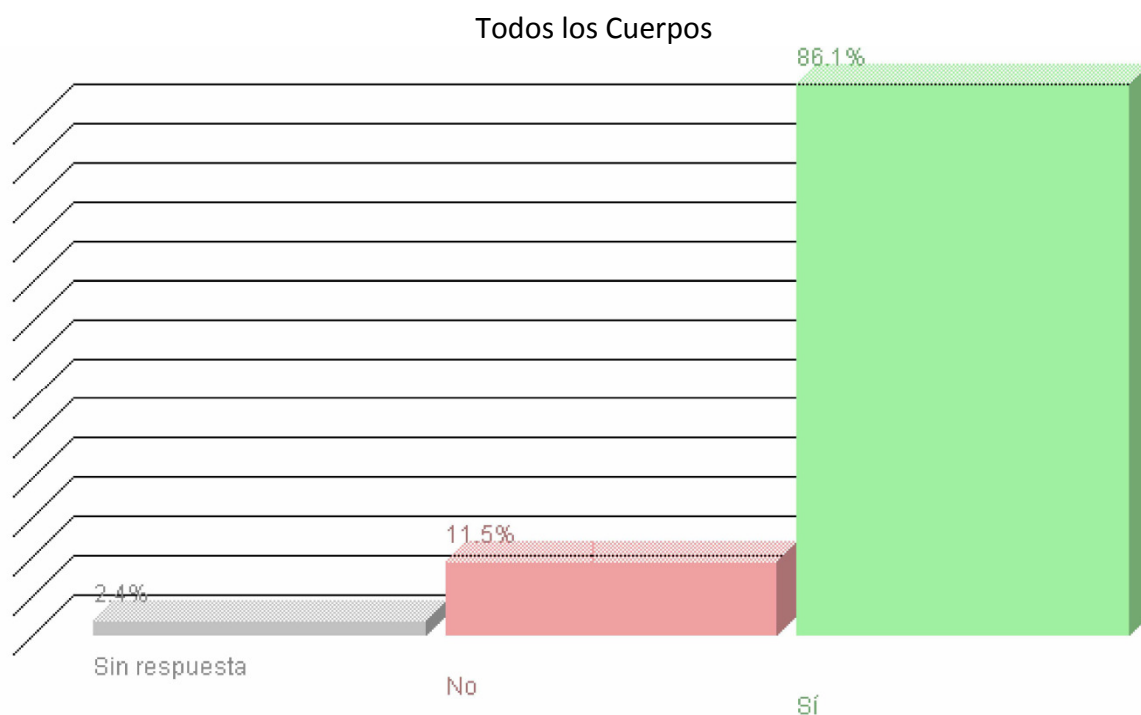
Con esta pregunta y las siguientes (29 y 30) se pretendía recoger información relativa a la idoneidad y experiencia de los candidatos en puestos similares a los que ocuparon en su primer destino.

En primer lugar, se preguntó, al igual que a los funcionarios en formación, por la experiencia laboral previa, que dijo tener el 86,1% de los encuestados, registrándose los valores superiores en los funcionarios de los tres Cuerpos Especiales, y también en los del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado.

Por otro lado, los porcentajes caen de forma importante en los funcionarios del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil el Estado (27,7%) y en los del Cuerpo Superior de Administradores civiles del Estado (36,8%), siempre en relación con los datos de los funcionarios en formación.

29) ¿Tenía Vd. experiencia laboral previa al proceso de selección?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	6	2.4%	
No	29	11.5%	11.8%
Sí	217	86.1%	88.2%



29.1) Si tenía Vd. experiencia especifique cuál

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	36	14.3%	
Directivo en el Sector Público	1	0.4%	0.5%
Directivo en el Sector Privado	5	2%	2.3%
Técnico o cuadro medio en el Sector Público	16	6.3%	7.4%
Técnico o cuadro medio en el Sector Privado	90	35.7%	41.7%
Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Público	27	10.7%	12.5%
Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Privado	45	17.9%	20.8%
Empresario / Autónomo sin asalariados	2	0.8%	0.9%
Empresario / Autónomo con asalariados	2	0.8%	0.9%
Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)	0	0%	0%
Obrero cualificado	2	0.8%	0.9%
Obrero no cualificado	7	2.8%	3.2%
Otros (especificar)	19	7.5%	8.8%

En la siguiente tabla, que presenta los datos desagregados por cuerpos, se puede observar cómo las profesiones más ejercidas previamente a la oposición son las de técnicos medios del sector privado y del sector público, y empleados de base del sector público y privado. Destaca el hecho de que en el Cuerpo de Gestión de la AGE el 20% procede del sector público, e incluso casi la cuarta parte (24,4%) del Cuerpo General Auxiliar.

Tabla 8.33. Experiencia laboral previa: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

CUERPOS	PROFESIONES											
	Directivo Sector Público.	Directivo Sector Privado.	Técnico Medio Sector Público.	Técnico Medio Sector Privado.	Empleado Base Servicios Sector Público.	Empleado Base Servicios Sector Privado.	Autónomo sin Asalariados	Autónomo con Asalariados	Trabajador. Sector. 1º	Obrero Cualificado	Obrero no Cualificado	Otros
CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	0,0%	0,0%	6,2%	30,8%	13,8%	12,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%	12,3%
CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%	0,0%	0,0%	69,6%	4,3%	13,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	0,0%	10,5%	15,8%	10,5%	0,0%	15,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,5%
CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	2,6%	5,3%	5,3%	76,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	5,3%
CUERPO GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%	1,1%	7,4%	16,0%	17,0%	29,8%	2,1%	2,1%	0,0%	2,1%	4,3%	6,4%
CUERPO TÉCNICO AUXILIAR DE INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%	0,0%	0,0%	61,5%	7,7%	23,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%
(*) En la opción "Otros" se reiteran algunas de las opciones ofrecidas, junto a profesiones como Profesor Universitario, camarero, mozo de almacén, abogado e, incluso, funcionario.												

30) Antes de pasar el proceso selectivo, ¿había realizado actividades profesionales similares a las que demandaba el puesto de trabajo que ocupó?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	5	2%	
Sí	118	46.8%	47.8%
No	129	51.2%	52.2%

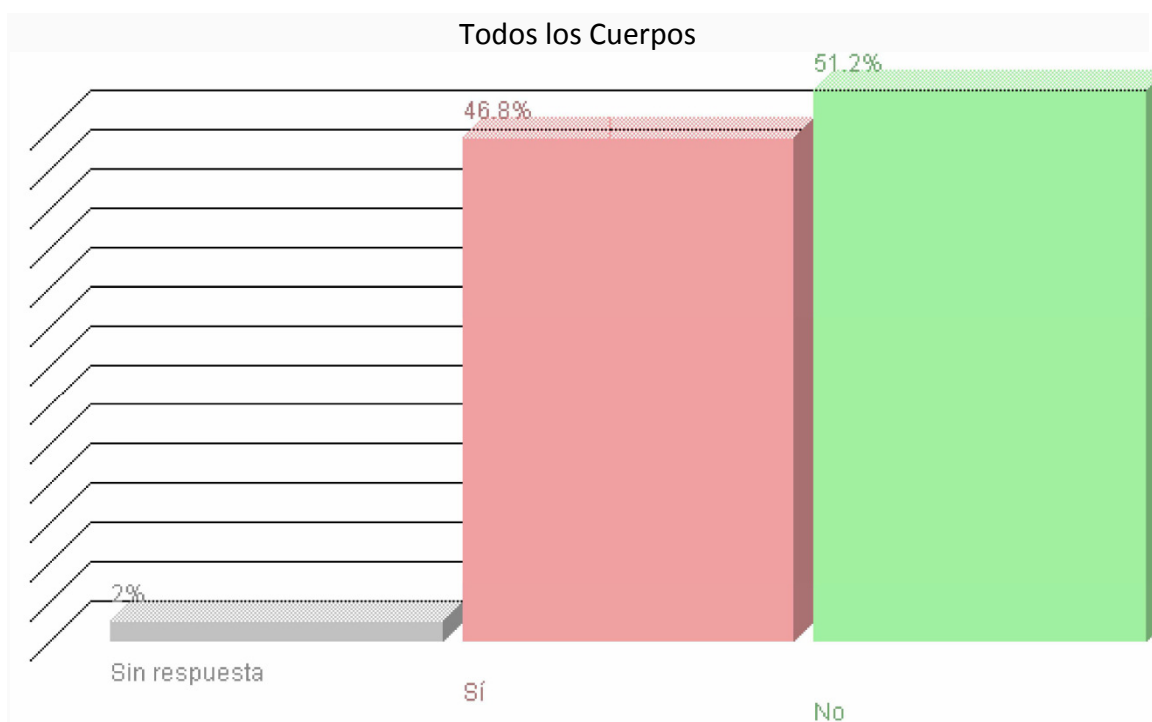


Tabla 8.34. Experiencia laboral previa en puestos similares al de entrada: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

CUERPO / ACTIVIDAD PREVIA SIMILAR A LA DEL PUESTO DE ENTRADA	Sin respuesta	Sí	No	Total
GESTIÓN TIC	8.6%	69.5%	21.7%	100%
GESTIÓN ACE	1.5%	27.6%	70.7%	100%
SUPERIOR ACE		36.8%	63.1%	100%
SUPERIOR TIC		63.1%	36.8%	100%
GENERAL AUXILIAR	2.1%	47.8%	50%	100%
AUXILIAR TIC		61.5%	38.4%	100%

30.1) Si ha contestado Sí, durante cuánto tiempo

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	134	53.2%	
Menos de 6 meses	4	1.6%	3.4%
Entre 6 y hasta 12 meses	11	4.4%	9.3%
Entre 12 meses y hasta 18 meses	11	4.4%	9.3%
Entre 18 meses y hasta 24 meses	11	4.4%	9.3%
Entre 24 meses y hasta 30 meses	10	4%	8.5%
Entre 30 meses y hasta 36 meses	10	4%	8.5%
Entre 36 meses y hasta 42 meses	4	1.6%	3.4%
Entre 42 meses y hasta 48 meses	2	0.8%	1.7%
Más de 48 meses.	55	21.8%	46.6%

Preguntados por el tiempo que habían ejercido la actividad antes del ingreso en la Administración, fueron otra vez los funcionarios de los cuerpos especiales los que más experiencia acumulaban, llegando a periodos superiores a 48 meses en casi el 50% de los encuestados del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías (47,4%) y del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática (47,8%).

Tabla 8.35. Periodo de tiempo de la experiencia laboral previa en puestos similares al de entrada: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

CUERPO / TIEMPO EXPERIENCIA PREVIA	Sin respuesta	< 6 meses	6 - 12 meses	12 -18 meses	18 -24 meses	24 - 30 meses	30 - 36 meses	36 - 42 meses	42 - 48 meses	> 48 meses	Total
GESTIÓN TIC	26%		13%	4.3%			4.3%	4.3%		47.8%	100%
GESTIÓN ACE	72.3%	3%	3%		4.6%	1.5%	3%	1.5%	1.5%	9.2%	100%
SUPERIOR ACE	57.8%		5.2%		5.2%		10.5%			21%	100%
SUPERIOR TIC	36.8%			5.2%	7.8%	2.6%				47.3%	100%
GENERAL AUXILIAR	53.1%	2.1%	4.2%	7.4%	4.2%	6.3%	5.3%	1%	1%	14.8%	100%
AUXILIAR TIC	46.1%		7.6%	7.6%		15.3%		7.6%		15.3%	100%

8.4. OPINIÓN SOBRE EL PROCESO SELECTIVO EN RELACIÓN CON EL CUERPO DE ENTRADA

En esta parte se pretende indagar sobre los elementos fundamentales de la oposición (temario, prueba de conocimientos, ejercicios prácticos y curso selectivo) al objeto de obtener información sobre su adecuación para evaluar los méritos y capacidad de los candidatos al cuerpo correspondiente, de acuerdo con las funciones que estos tienen adscritas.

En general las respuestas a estas preguntas son bastante conservadoras, mostrando un alto grado de conformidad con el diseño y desarrollo de esos elementos, con algunos matices que enfatizaremos en el análisis cuerpo a cuerpo, y a excepción del curso selectivo, sobre el que los candidatos encuestados se muestran más críticos.

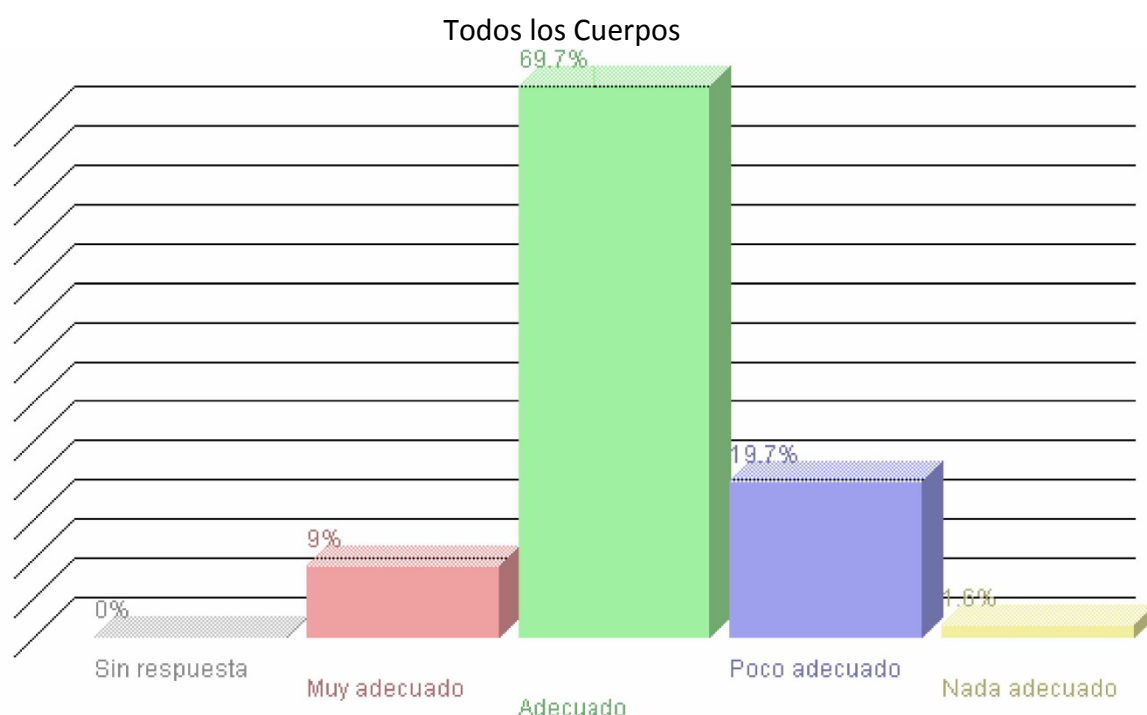
Recuérdese que el primer cuestionario se pasó a los funcionarios en formación justo durante el periodo en el que estaban realizando el curso selectivo en el INAP.

Este alto grado de conformidad resulta hasta cierto punto natural, debido a que precisamente los elementos sobre los que se interroga son los determinantes del proceso selectivo, y se está preguntando a los candidatos que superaron con éxito la oposición.

a) Funcionarios en formación.

10) Considera usted que el temario de la oposición es adecuado para el Cuerpo al que aspira

		frec.	total
	Sin respuesta	0	0%
	Muy adecuado	11	9%
	Adecuado	85	69.7%
	Poco adecuado	24	19.7%
	Nada adecuado	2	1.6%



Como ya se ha comentado en la introducción a este capítulo, las respuestas son bastante conservadoras, con escasas posiciones extremas, tal y como reflejan, de un lado el escaso 9% de la población que considera el temario muy adecuado, y de otro el aún más escaso 1,6% que lo considera nada adecuado.

El análisis cuerpo a cuerpo (ver resumen en tabla 8.37), nos muestra que ese 1,6% de encuestados que se muestra más crítico con el temario se corresponde con los funcionarios en formación de los cuerpos superiores, mientras que el 9% de los que son más complacientes son fundamentalmente los funcionarios en formación de los cuerpos de gestión.

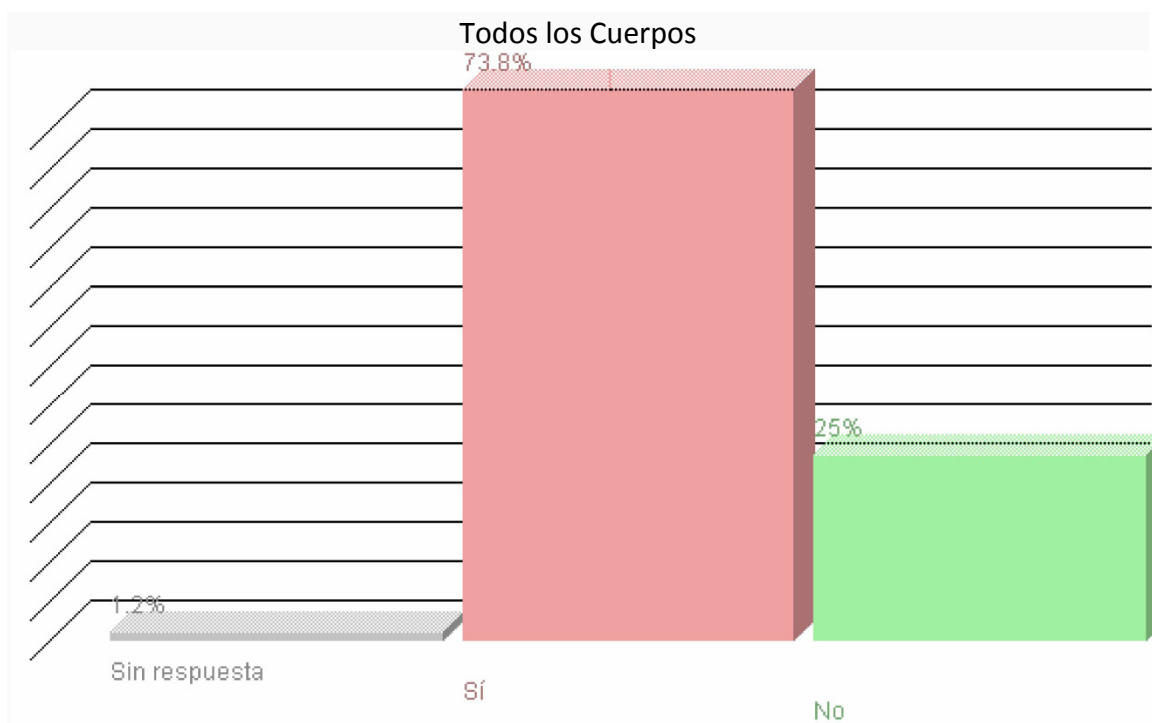
Por otro lado, los funcionarios en formación del Cuerpo Superior de Administradores Civiles prácticamente dividen por igual su opinión sobre el temario, entre los que lo consideran adecuado (51,7%) y poco adecuado (41,4%).

b) Funcionarios en ejercicio.

17) Intente recordar el temario de la oposición. ¿Considera Vd. que era adecuado para evaluar su preparación para desempeñar las funciones y responsabilidades adscritas

17.1) al Cuerpo al que opositaba? (en cualquier caso señalar la razón)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	3	1.2%	
Sí	186	73.8%	74.7%
No	63	25%	25.3%



Al igual que en el cuestionario anterior, el análisis individualizado por cuerpos muestra un porcentaje muy alto de conformidad con el temario de la oposición (ver resumen en tabla 8.38).

Hay que recordar que estos funcionarios ya hace tiempo que superaron el proceso selectivo y las percepciones sobre los elementos del mismo pueden estar condicionadas por la distancia temporal y por la experiencia acumulada en el ejercicio profesional.

No obstante, el análisis cuerpo a cuerpo refleja diferencias significativas. Por una lado, son los funcionarios de los dos cuerpos superiores los que se manifiestan más conformes con la adecuación de temario al cuerpo (78,9% en ambos), sólo superados por los del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil (87,7%).

Por otro lado, los funcionarios que se manifiestan más críticos pertenecen al Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática (39,1%) y los de los dos cuerpos del grupo C, mientras que manifiesta su disconformidad el 33% de los encuestados del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado y el 38,5% de los del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática.

En cuanto a los argumentos de los que han manifestado su disconformidad con el temario, hay que subrayar que un buen número de ellos parece confundir las funciones del cuerpo con los determinantes de desempeño del puesto de trabajo.

También algunos encuestados consideran innecesarios ciertos temas, y otros piensan que el temario es demasiado amplio y de contenidos marcadamente jurídicos o que, en general, no alcanza a medir ni a valorar suficientemente las capacidades reales de los candidatos para el ejercicio profesional.

A continuación transcribimos algunos ejemplos literales de las respuestas aportadas por los funcionarios:

“La mayoría del temario no tiene aplicación práctica en el puesto de trabajo a ocupar”.

“Parte del temario no lo utilizas dependiendo del puesto que consigas”.

“Demasiado temario para realizar funciones de auxiliar administrativo. Sobre todo no le vi sentido al tema de la UE, pues en estos puestos no se tiene relación con organismos europeos”.

“El temario sí que corresponde con los conocimientos teóricos generales necesarios para el desempeño de la funciones del cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, pero no para muchos de los puestos de trabajo de destino, especialmente en el caso de los funcionarios destinados en el Servicio Público de Empleo Estatal. Los conocimientos y habilidades cuya posesión no se acredita mediante las oposiciones son las habilidades de comunicación y trabajo en equipo ni los conocimientos mínimos de ofimática o de las aplicaciones informáticas de la AGE”.

“No me sirve de nada ni los psicotécnicos ni la prueba informática teórica tal y como la examinaban. Algunos temas tampoco (Unión Europea, Violencia de género, Presupuestos..)”.

“Mucha materia accesoria sin relación con las funciones del cuerpo”.

“Más de la mitad del temario no guarda relación con las tareas generales a desempeñar”.

“Faltan y sobran cosas”.

“Se incluían muchos temas que, aunque tecnológicos, poco o nada tienen que ver con el trabajo de un tic”.

“Centrado en los conocimientos y no en las capacidades”.

“Demasiado extenso”.

“Contenido técnicamente excesivo”.

“Las leyes existentes no es necesario memorizarlas para utilizarlas”.

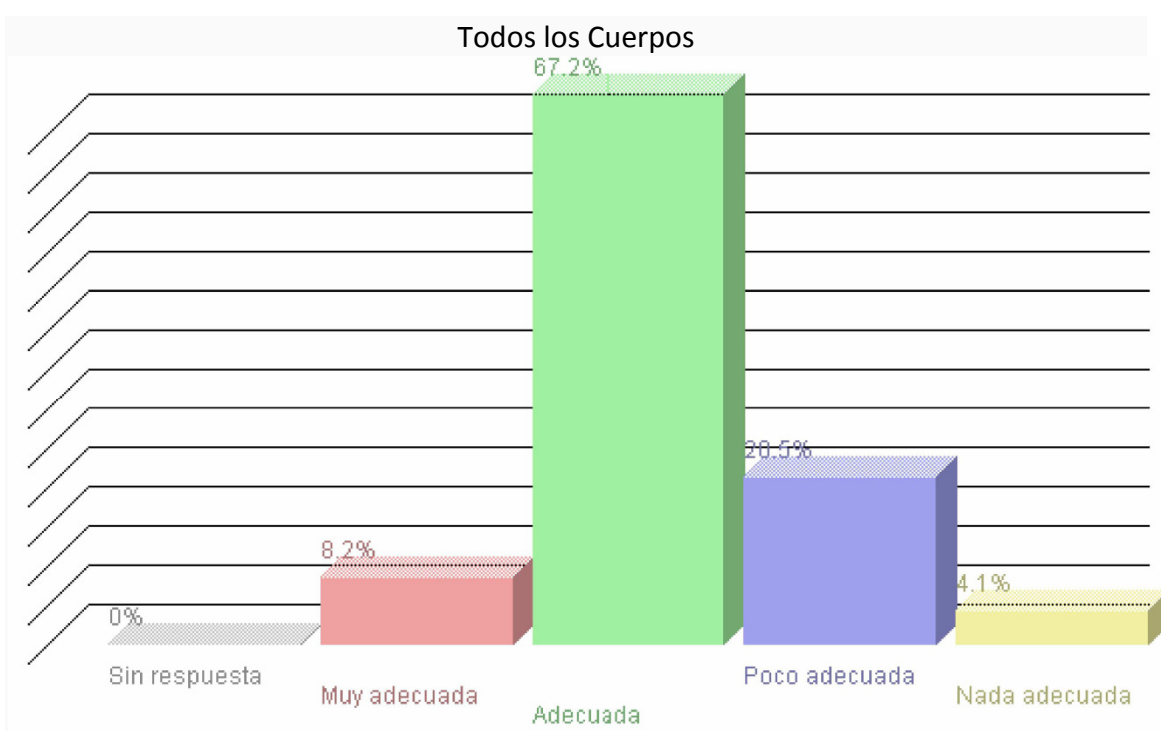
“Aunque ciertos temas (igualdad, dependencia...) abarcan cuestiones muy específicas y con escasa aplicación práctica”.

“Mucha parte del temario no es adecuada a las funciones que después se desempeñan”.

a) Funcionarios en formación

11) Considera usted que la prueba de verificación de conocimientos de la oposición es adecuada para el Cuerpo al que aspira (si considera que es poco o nada adecuada, especifique por qué)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
Muy adecuada	10	8.2%	8.2%
Adecuada	82	67.2%	67.2%
Poco adecuada	25	20.5%	20.5%
Nada adecuada	5	4.1%	4.1%



Al igual que en la pregunta anterior sobre el temario, el análisis global de las respuestas nos muestra un alto grado de conformidad con las pruebas de conocimientos (67,2%).

El análisis cuerpo a cuerpo tampoco arroja grandes diferencias respecto de la cuestión anterior sobre el temario, repitiéndose casi los mismos porcentajes en las respuestas de los funcionarios en formación del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información, aunque sí se observa cierta variación en el caso del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, en el que las opiniones se dividen entre los que consideran la prueba adecuada (41,4%) y poco adecuada (41,4%), al tiempo que se radicalizan un tanto las percepciones, aumentando las opciones “muy adecuada” (10,3%) y “nada adecuada” (6,9%)

Por otro lado, en los dos cuerpos de gestión la opción “adecuada” obtiene el mismo porcentaje de respuestas que en la pregunta anterior (76,9%), reforzándose esta opción en el caso del Cuerpo de Gestión de Administradores Civiles del Estado, en el que no se dan valores extremos, frente al Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática en el que aumentan ligeramente las opciones “poco adecuada” (11,5%) y “nada adecuada” (3,8%)

Del mismo modo, si analizamos los comentarios de los que se manifiestan más críticos con la idoneidad de las pruebas de conocimientos, podemos observar que en líneas generales vienen a coincidir con los ya comentados en el caso del personal en ejercicio respecto al temario de la oposición.

Así, de nuevo algunas contestaciones demandan una mayor proximidad entre los temarios y las pruebas y el puesto de primer destino:

“Es muy general y sólo hay unos temas de políticas públicas que dan una idea de dónde se puede acabar trabajando. Creo que deberían potenciarse temas como el empleo y la seguridad social ya que la mayoría acabaremos trabajado en uno de estos Organismos Autónomos”.

“En realidad la considero adecuada para los puestos que sé que luego tendré posibilidad de alcanzar. Sin embargo, he puesto poco adecuada porque nos van a ofertar puestos en el INEM, cosas que me parece mal pues ni siquiera hay un tema en la oposición de este área de conocimientos”.

“Se evalúan temas absolutamente inútiles, dando poco valor a la experiencia”.

“Hay muchos temas anticuados y sin utilidad cuya única función es aumentar la dificultad y desempeño del opositor”.

“Adecuada dada la cantidad de gente y el tiempo que se tiene. Quizá un proceso más práctico y que pueda evaluar competencias de manera más exhaustiva (cómo trabaja una persona, puede ser más completo, pero requiere muchos más recursos”.

“Si no conoces el destino ni sus funciones, poco se pueden valorar”.

En segundo lugar, conviene resaltar algunas respuestas especialmente críticas con los objetivos de los temarios y las pruebas, el proceso y los evaluadores:

“El segundo examen no tiene mucho sentido. Parece una competición de ver quién escribe a mano más rápido. La corrección del tercer examen es un tanto subjetiva”.

“Respecto al 2º ejercicio, en el que se requiere contestar a 24 preguntas con un límite de tiempo, no veo muy adecuado el tema de políticas públicas, pues es un tema que está en continuo cambio y el aprenderse de memoria una cosa hoy, mañana no tiene ningún sentido pues ha dejado de estar en vigor”.

“El test primero considero que es una criba indiscriminada y un filtro donde realmente no se demuestran los conocimientos, la segunda prueba es subjetiva y no se conocen bien los criterios que se siguen para evaluar. La tercera prueba en principio parecía la más adecuada, por ser un supuesto práctico y poder demostrar realmente que has entendido la materia, pero finalmente las pruebas que se realizan son teóricas puras, aunque dentro de un supuesto y al final se valora que se sepa el artículo y la ley más que lo que realmente dice ese artículo o esa ley y por qué se aplica al caso concreto”.

“El primer ejercicio no se ciñe al temario, que no es oficial”.

“La prueba de inglés premia al que sabe traducir más rápido y no el conocimiento real del idioma”.

“El tercer ejercicio requiere un estudio profundo de derecho que es excesivo para un cuerpo de ingenieros”.

“La forma de evaluar del tribunal es poco transparente”.

“Si se suspende, no se sabe por qué”.

“El tribunal no es siempre el mismo, por lo que no todos los opositores están siendo evaluados de la misma manera. Por ejemplo, el cuarto ejercicio, en el que había que resolver un supuesto práctico, lo corrigieron algunos días tribunales con sólo dos miembros TIC (y sólo esos dos hicieron preguntas); mientras que otras sesiones el tribunal estuvo compuesto en su totalidad por profesionales TIC que hicieron preguntas todos ellos. Que, por ejemplo, 3 funcionarios TAC tengan presencia en un tribunal TIC supone una diferencia a la hora de evaluar un examen”.

“En este cuerpo no tiene sentido dividir en dos exámenes de desarrollo y sistemas y luego puedes acabar haciendo cualquiera de las dos cosas. Es muy injusto”.

“Hay dos bloques diferenciados (bloque III para desarrollo y bloque IV para sistemas), pero no se indica cuántos aprobados para cada uno de los bloques habrá, ni cómo homogeneizar la dificultad de ambos”.

“Los exámenes los realizan personas del cuerpo superior (mucho más teóricos) y creo que deberían realizarlo personas del cuerpo de gestión, conocedoras reales de los supuestos prácticos que se plantean”.

“Aunque considero que el último examen en ocasiones puede no resultar todo lo objetivo que debiera al ser distintas personas y no el mismo tribunal siempre el que evalúa a los aspirantes”.

Y otras visiones apuntan a la necesidad de “establecer filtros eficientes” ante la concurrencia masiva de candidatos (principio de igualdad); lo que pone en evidencia la demanda de otros métodos o pruebas de conocimientos:

“Considero que es poco adecuada porque, aunque considero necesario que exista un mecanismo de criba y selección objetivo, creo que no se tienen en cuenta aspectos muy importantes a la hora de seleccionar empleados públicos. Las pruebas se basan en memorizar y aplicar esa información a casos prácticos. No se tienen en cuenta cuestiones que hoy en día son fundamentales para las empresas privadas a la hora de realizar sus procesos selectivos. Considero que habría que valorar cuestiones como la orientación al cliente (o ciudadano) o la capacidad y ganas de trabajar para evitar los estereotipos de funcionario (poco trabajadores) que deterioran la imagen de la Administración. No obstante, entiendo que estas competencias son difícilmente medibles y sería complicado asegurar la objetividad. No obstante, dudo que dicha objetividad esté actualmente garantizada con el proceso selectivo adoptado y, además, no solo debería basarse en principios como la objetividad y la transparencia, sino en el principio de selección de las personas más adecuadas”.

“El nivel exigido me parece que se justifica casi exclusivamente por una cuestión de concurrencia en este tipo de oposiciones”.

“Pruebas subjetivas, muy específicas y a veces alejadas del temario”.

“Si bien las pruebas miden ciertas capacidades, por otra parte no creo que suponga una selección de los más capaces. Hay un componente de subjetividad en la composición y actuación del Tribunal que pervierte los principios de mérito y capacidad”.

b) Funcionarios en ejercicio

En esta encuesta el grado de conformidad con la prueba de verificación en relación con el cuerpo de adscripción también es alto, destacando los cuerpos superiores con valores que alcanzan al 89,5% de los funcionarios del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado y al 81,6% del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías.

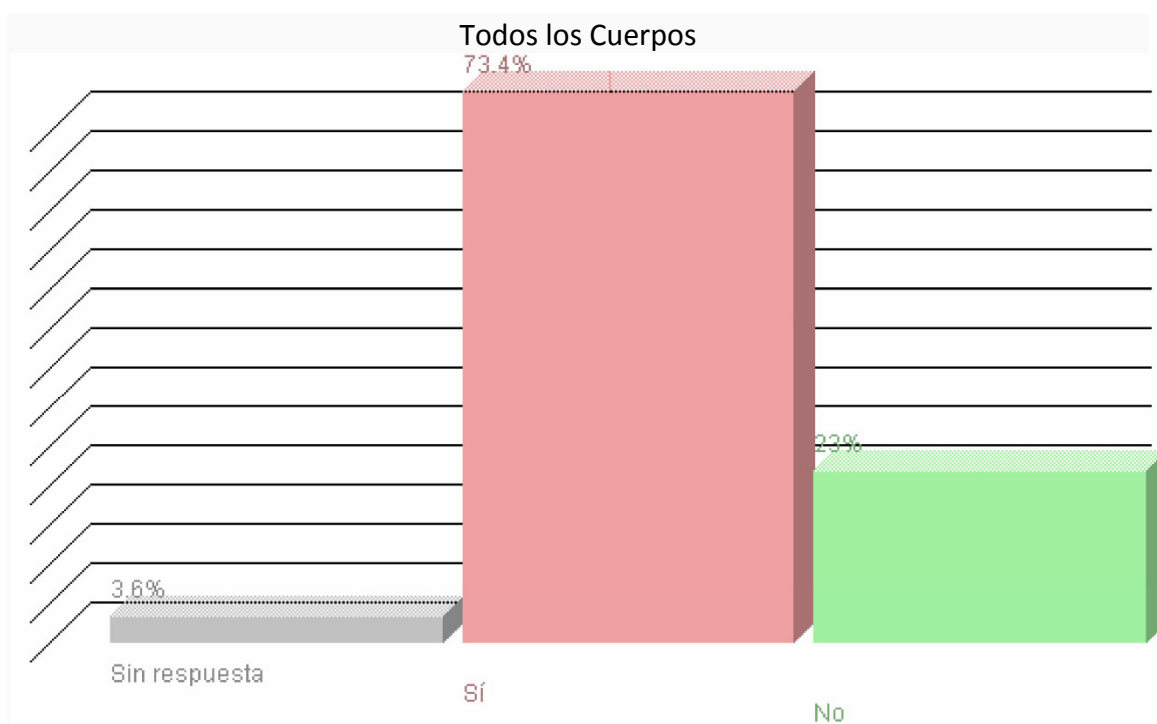
En sentido contrario, aunque también con valores positivos, los que más críticos se manifiestan con las pruebas de verificación son los funcionarios de los cuerpos especiales, llegando al 34,9% de los funcionarios del Cuerpo de Gestión de sistemas e informática y al 30,8% del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática.

En lo relativo a los comentarios de las posturas más críticas con la prueba de verificación, sólo hay que apuntar que, en líneas generales, vienen a coincidir con los ya comentados en la encuesta aplicada al personal en formación, aunque en este caso no aparecen comentarios críticos con los evaluadores.

18) Respecto de la prueba de verificación de conocimientos de la oposición, ¿considera Vd. que era adecuada para evaluar su preparación para desempeñar las funciones y responsabilidades adscritas

18.1) al Cuerpo al que opositaba? (en cualquier caso señalar la razón)

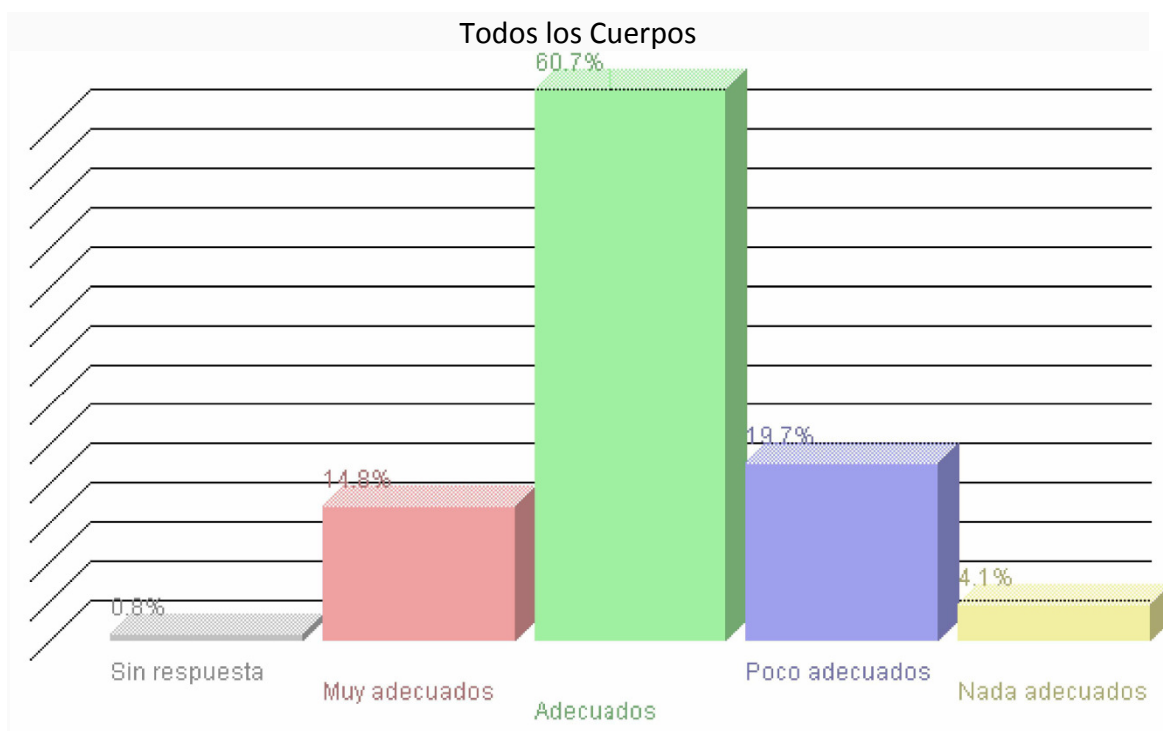
		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	9	3.6%	
	Sí	185	73.4%	76.1%
	No	58	23%	23.9%



a) Funcionarios en formación

12) Considera usted que los ejercicios prácticos del proceso selectivo son adecuados para el Cuerpo al que aspira (si considera que son poco o nada adecuados, especifique por qué)

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	1	0.8%	
	Muy adecuados	18	14.8%	14.9%
	Adecuados	74	60.7%	61.2%
	Poco adecuados	24	19.7%	19.8%
	Nada adecuados	5	4.1%	4.1%



En general, la conformidad con los ejercicios prácticos es muy elevada, a excepción de los funcionarios en prácticas del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, donde un 37,9% las considera "poco adecuadas" y un 6,9% adicional, "nada adecuadas".

En relación con la información cualitativa asociada, las respuestas ponen nuevamente de manifiesto ciertas críticas sobre el tipo de prueba y las competencias evaluadas, y su pertinencia o idoneidad en relación con el puesto de trabajo. Así mismo también se menciona críticamente al proceso selectivo y a los evaluadores.

“Creo que muy pocos acabaremos trabajando en presupuestos. Sin embargo, en el ejercicio práctico se le da mucha importancia”.

“Los ejercicios prácticos eran más una forma de exponer la teoría que un acercamiento real a las tareas del cuerpo de ingreso. Teniendo en cuenta el formato de esta oposición antes de 2010 (dónde había un tema de desarrollo), se entiende, pero no creo que tenga relación con seleccionar a las personas más capacitadas para hacer un trabajo de campo”.

“Se valora demasiado la puesta de manifiesto de conocimientos teóricos, y menos la puesta en práctica de los mismos. No se tiene en cuenta el perfil de la persona para ocupar puestos para la dirección de personas y el trabajo en equipo; se valora de forma aislada a la persona y no interactuando en situaciones prácticas”.

“Han existido pocos ejercicios prácticos”.

“Se prestan mucho a dejar hecha una plantilla en lugar de a demostrar el verdadero conocimiento que se tiene de la materia y la validez para desempeñar el futuro trabajo en la Administración”.

“Considerando que no sería posible realizar un ejercicio práctico real, sí que considero que son adecuados. En cualquier caso, se imponen ciertas restricciones de tiempo y forma que hacen el ejercicio más alejado de la realidad si cabe”.

“Por lo mencionado en el apartado anterior. Aunque puede determinarse en qué medida el opositor aplica sus conocimientos a la práctica, otras cuestiones quedan sin evaluar: atención al cliente, trabajo en equipo.”.

“La subjetividad de los diferentes tribunales tiene demasiada incidencia”.

“El tribunal debería ser el mismo en cada sesión de lectura. Lo que no es de recibo es que a un opositor lo evalúen evaluadores distintos que a otro; es totalmente injusto”.

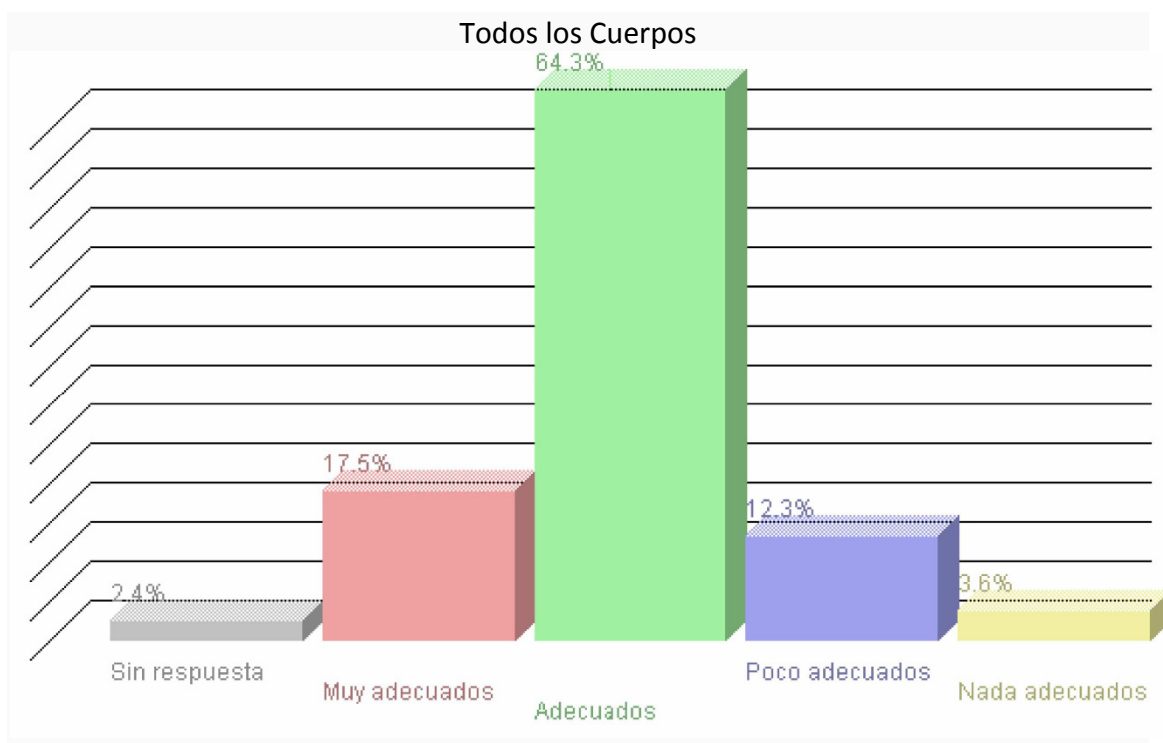
b) Funcionarios en ejercicio

En esta cuestión también se mantiene la tendencia hacia la conformidad ya verificada en los otros elementos de la oposición analizados, destacando las respuestas de los funcionarios del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información, donde un 39,5% considera los ejercicios prácticos "muy adecuados" y un 47,4% "adecuados".

19) ¿Considera usted que los ejercicios prácticos de dicho proceso selectivo eran adecuados...?

19.1) para el Cuerpo al que accedió? (si considera que son poco o nada adecuados, especifique por qué)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	6	2.4%	
Muy adecuados	44	17.5%	17.9%
Adecuados	162	64.3%	65.9%
Poco adecuados	31	12.3%	12.6%
Nada adecuados	9	3.6%	3.7%



En cuanto a las críticas sobre las pruebas prácticas y su idoneidad con el cuerpo, se relacionan a continuación algunas respuestas que, en lo sustancial, vienen a reforzar lo ya descrito para otros elementos del proceso selectivo, aunque sí conviene destacar, por su posible relevancia, una nota en especial que apunta a la falta de transparencia del proceso:

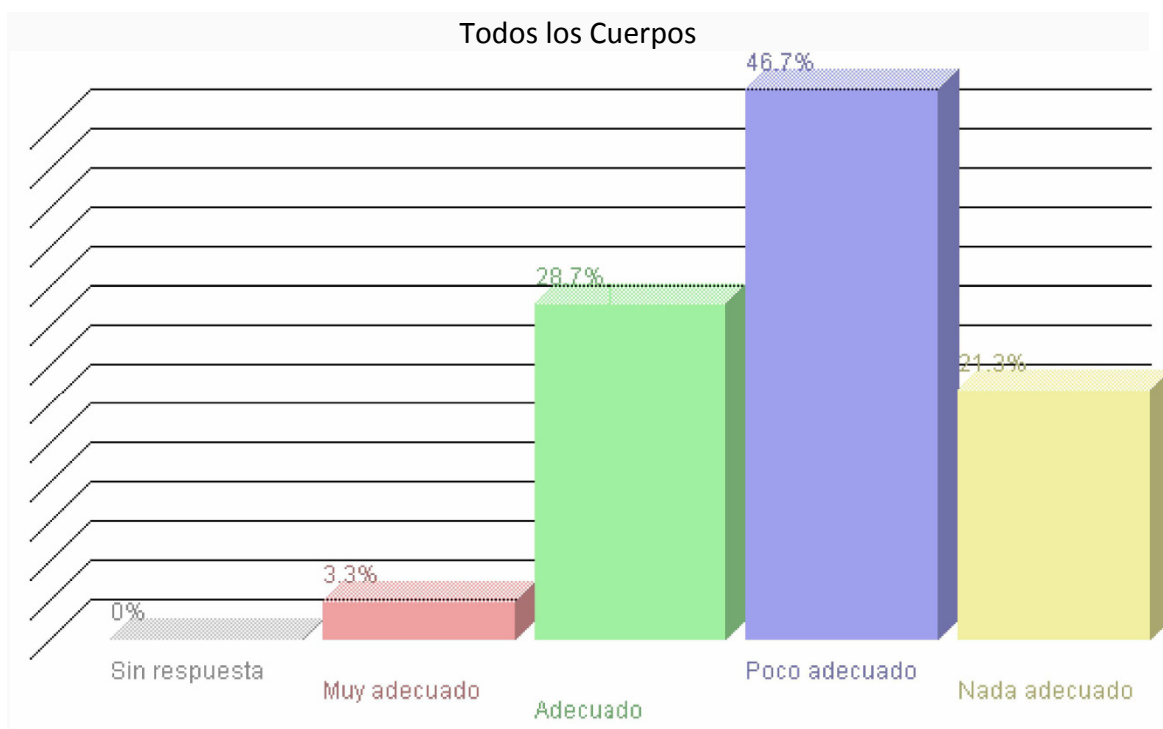
“El ejercicio en sí no está mal, pero su evaluación depende demasiado del tribunal, de los conocimientos internos de la AGE. Si la solución no es lo que se hace en uno de los centros de los miembros del tribunal, no es valorado igualmente. En mi caso, aplicando normativa vigente, uno de los miembros del tribunal se rió de mi solución (aprobé por la mínima) cuando la normativa decía claramente que esa solución era así. Compañeros con buenas soluciones misteriosamente no aprueban y soluciones "raras" sí.....hay cosas que nadie se explica. ¡Pero el tribunal es soberano! Me parece poco transparente que no se publiquen razones objetivas, notas que se han puesto etc. En general es un proceso opaco donde los opositores se juegan mucho (yo aprobé)”.

a) Funcionarios en formación.

13) Considera usted que el contenido general del Curso selectivo es adecuado para afrontar en el futuro las funciones y responsabilidades del Cuerpo al que aspira (si considera que es poco o nada adecuado, especifique por qué)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
Muy adecuado	4	3.3%	3.3%
Adecuado	35	28.7%	28.7%
Poco adecuado	57	46.7%	46.7%

Nada adecuado	26	21.3%	21.3%
---------------	----	-------	-------



En relación con esta pregunta, es importante recordar que las respuestas adquieren una especial relevancia dado que los funcionarios en prácticas a los que se preguntó precisamente estaban realizando el curso selectivo.

Los porcentajes de respuestas críticas son incuestionables, con un 46,7% de respuestas que lo consideran "poco adecuado" y otro 21,3% "nada adecuado".

Los funcionarios en prácticas más críticos son los del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, con 48,7% que lo considera "poco adecuado" y un 46,2% "nada adecuado".

Sólo los funcionarios en prácticas del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática lo consideran "adecuado" en un 69,2%, aunque otro 23,1% lo considera "poco adecuado", junto al 3,8% que lo considera "nada adecuado".

Dados los resultados, resulta especialmente interesante atender a los comentarios críticos sobre este elemento, resaltando como principal objeción su escasa orientación hacia las posibles exigencias de los puestos de trabajo a ocupar:

"En el curso selectivo lo único que se hace es un repaso de todo lo visto en lo ya estudiado en la oposición. En muy pocas ocasiones hemos visto algún expediente y mucho menos explicación de las tareas que podríamos llevar a cabo en el ejercicio de nuestras funciones, principalmente porque los destinos no los sabremos hasta pasado un mes o mes y medio después de hacer el curso".

“No es nada adecuado porque nos repiten las leyes ya estudiadas. El curso debería ser para formarnos en nuestros futuros puestos de trabajo, pero, como no sabemos cuáles son, solo nos repiten lo ya estudiado”.

“Repaso de algunos de los temas ya estudiados para la oposición. Módulos de trabajo en equipo, gestión del tiempo e informática nefastos. Faltan módulos relacionados con prestaciones (un 50% es muy posible que acabemos en el SPEE”).

“No se ajusta al trabajo del día a día”.

“Creo que no tiene sentido repasar lo que ya hemos tenido que estudiar para la oposición y que se debería aprovechar para prepararnos para las plazas a las que vamos a acceder. En este sentido creo que sería mejor unas prácticas y luego una semana de curso donde se dieran temas como habilidades profesionales”.

“No me ha resultado práctico, se limita a volver a repetir la teoría que ya hemos tenido que estudiar para superar el proceso. Creo que debería orientarse más hacia supuestos prácticos que el día de mañana se nos presentarán en la práctica”.

“Se vuelven a repetir áreas de conocimiento en las cuales el opositor ha demostrado tener conocimientos al haber superado el proceso selectivo, y no hay formación práctica de cara al desempeño de un puesto de trabajo”.

“Plantearía el curso selectivo como curso de especialización, a realizar una vez que sabes cuál es tu destino”.

“Es muy teórico. Debería ser eminentemente práctico y acomodándose a los posibles destinos finales”.

“El curso selectivo acaba siendo una repetición de los contenidos teóricos sobre los que ya hemos demostrado conocimiento en la fase de oposición. Debería enfocarse más hacia la realidad de los puestos que vamos a desempeñar”.

“Considero que es nada adecuado debido a dos motivos. El primero porque los puestos de trabajo que vamos a desempeñar en un futuro cada uno no van a tener relación entre sí, y por ello, no nos explican cosas concretas de puestos de trabajo. Y en segundo lugar, porque nos explican conocimientos teóricos que ya conocemos y hemos demostrado saber al haber superado el proceso selectivo”.

“El curso ha sido muy decepcionante. En lugar de dar una visión aproximada sobre en qué pueden consistir nuestras funciones, se nos ha insistido en conocimientos teóricos que ya habían sido suficientemente acreditados en la fase de oposición”.

“Considero que el curso selectivo aporta muy pocos conocimientos a los que ya teníamos, en muchas ocasiones limitándose a repetir la teoría ya estudiada, cuando debería enfocarse al puesto que efectivamente vayamos a desempeñar. Considero más adecuado un periodo de prácticas en el puesto definitivo que se nos asigne”.

“Considero que el curso es volver a repasar lo mismo que hemos estudiado durante la oposición (salvo alguna excepción). Considero que debería ajustarse más al día a día de lo que es un puesto de trabajo: ver físicamente una RPT, ver documentos contables, cómo se realizan las comunicaciones internas entre departamentos, cuáles son los procedimientos a seguir en el día a día... Lo ideal sería conocer el puesto a cubrir antes del curso y adaptar el mismo a lo que realmente se va a desarrollar en el puesto de trabajo. Incluso sustituirlo por un periodo de prácticas”.

Igualmente insisten sobre lo inadecuado de los contenidos, que les parecen reiterativos y teóricos por haberse ya estudiado para preparar la oposición.

“Sólo en aquellos casos en los que el profesorado ha dado al tratamiento de su módulo un aire práctico con problemas y situaciones reales experimentadas en su carrera profesional, el curso alcanza su objetivo; en el caso de los profesores que le han dado una vertiente teórica -aproximadamente la mitad de los ponentes- , el curso fracasa”.

“Se repiten las materias ya estudiadas a nivel teórico para superar las pruebas selectivas, pero sin enfoque eminentemente práctico”.

“La teoría ya nos la sabemos, y eso es lo único que se da en este curso”.

“Falta de incidencia en habilidades directivas (gestión de equipos, resolución de casos bien hecha, negociación, etc.)”.

Alguno simplemente ve el curso como un proceso exclusivamente socializante:

“No tiene otra función que permitir conocernos entre nosotros. El contenido es muy poco útil y reiterativo de conocimientos de los que ya hemos sido examinados”.

También critican su carácter selectivo apuntando a que debería ser un curso de especialización.

“Resulta excesivamente teórico, repitiendo cosas ya estudiadas para la oposición, y no se centran en explicarnos cómo va a ser el trabajo real, poniéndonos en las situaciones a las que nos vamos a enfrentar. Además, resulta contraproducente el tener que enfrentarnos a un nuevo examen, de forma que nuevamente se vuelve a repetir lo ya vivido en la fase de oposición”.

“Considero que el curso debería estar más centrado en la formación del personal respecto a las tareas y funciones que va a desarrollar una vez tome posesión en el puesto que va a desempeñar, y no tanto volver a repasar el temario de la oposición, algo que de sobra ya sabe la persona. Considero que debería ser 95% práctico, y mucho menos teórico, tal como esta planteado”.

“Resulta poco práctico en el sentido de que sería más útil enfocarlo sobre las tareas, funciones y responsabilidades propias de las plazas a cubrir. Consideraría más

adecuada la adjudicación de plazas en primer lugar y posteriormente realizar el curso selectivo con materias comunes a todo el grupo, y a su vez dividir en subgrupos que profundizarían de manera eminentemente práctica en las labores del puesto a cubrir”.

“Puesto que es un curso selectivo que se puede suspender, se atiende más a aprobar o superar nota que en aprender. Además hay escasez de práctica, lo cual contradice su nombre. Se ve reducido a ponencias y esporádicamente realización de casos prácticos. En muchas ocasiones no vemos los papeles o tareas que vamos a realizar materialmente hablando”.

“1º La información aportada en el curso así como las clases presenciales son poco o nada prácticas.

2º la comparación con leyes obsoletas no ayuda a la retención del conocimiento.

3º El examen no favorece ni el compañerismo, ni hacer grupo, sensu contrario, crea más competencia, que no es muy favorable cuando acabas de superar la oposición, por lo que, si se va a hacer un examen, sería importante hacerlo al principio y así se puede aprovechar el curso mejor y atender a las clases.

4º Falta una explicación más real del trabajo efectivo a desarrollar (no hemos visto ni un expediente de responsabilidad patrimonial, ni de contratos o subvenciones...”.

Incluso algún comentario señala ciertas viejas patologías de nuestra Administración:

“Básicamente el curso selectivo se ha volcado en tema jurídicos en un 80%, 10% en temas técnicos y el 10% restante ha sido una entelequia. El curso debería haber ponderado más temas técnicos que jurídicos en mi humilde opinión”.

Y otros también se muestran críticos con el profesorado:

“Falta de preparación de los profesores que lo imparten acerca del contenido que ha tenido que estudiar el opositor durante la oposición”.

“Falta de coordinación de profesores del mismo módulo que incluso llegan a repetir el mismo temario en clases consecutivas”.

“Falta de motivación y asociación continua de los distintos profesores hacia el alumnado como “los que cacharrear”.

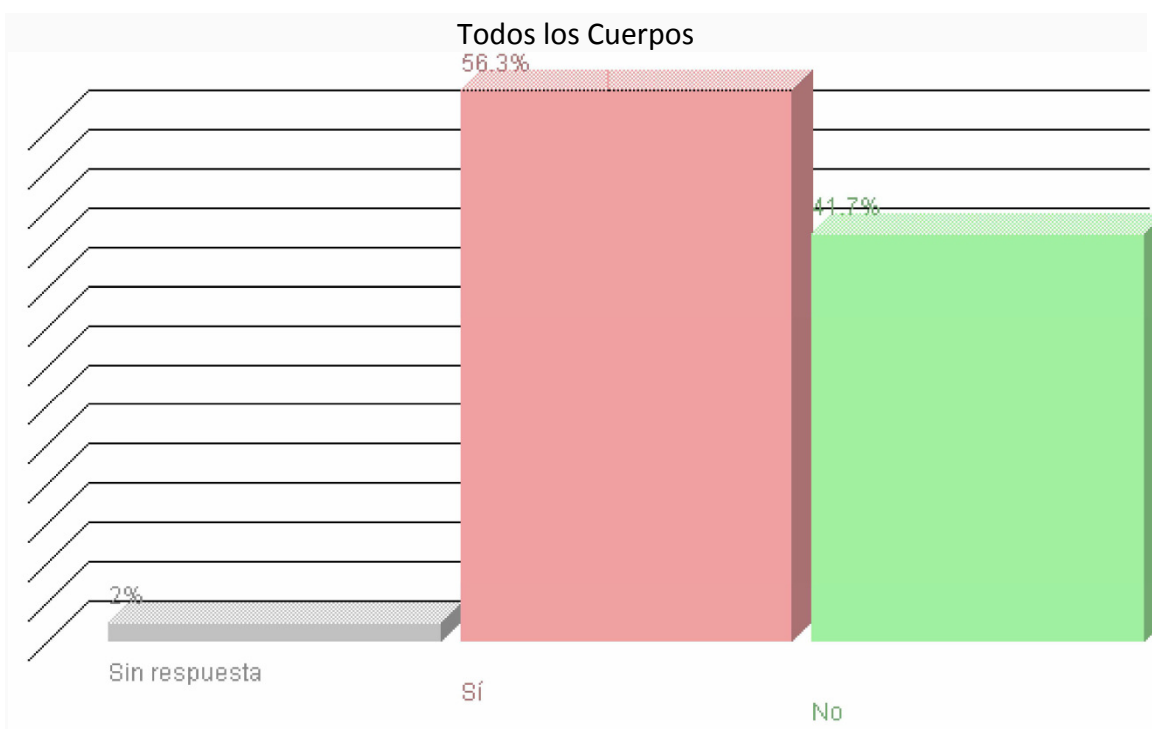
Del mismo modo, aunque escasamente, también existen comentarios positivos que apuntan a la naturaleza del ingreso en la Administración y su vinculación con los cuerpos:

“No puedo decir que el curso selectivo fuese como yo esperaba: imaginaba que el punto fuerte sería el contenido informático y me sorprendió bastante ver que se centraba fundamentalmente en una visión general del funcionamiento de la Administración desde diferentes ángulos. De todas formas, considero que es un conocimiento valioso y no me ha defraudado”.

b) Funcionarios en ejercicio

20) ¿El proceso de selección contemplaba la superación de un Curso selectivo?

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	5	2%	
	Sí	142	56.3%	57.5%
	No	105	41.7%	42.5%



Aunque parecía claro que la pregunta estaba referida exclusivamente a los cuerpos superiores y de gestión, hubo un 3,1% de los funcionarios del Cuerpo General Auxiliar de la Administración que contestó positivamente, y otro 3,% del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado que contestó negativamente.

Tabla 8.36. Procesos de selección que requieren la superación de un curso selectivo: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

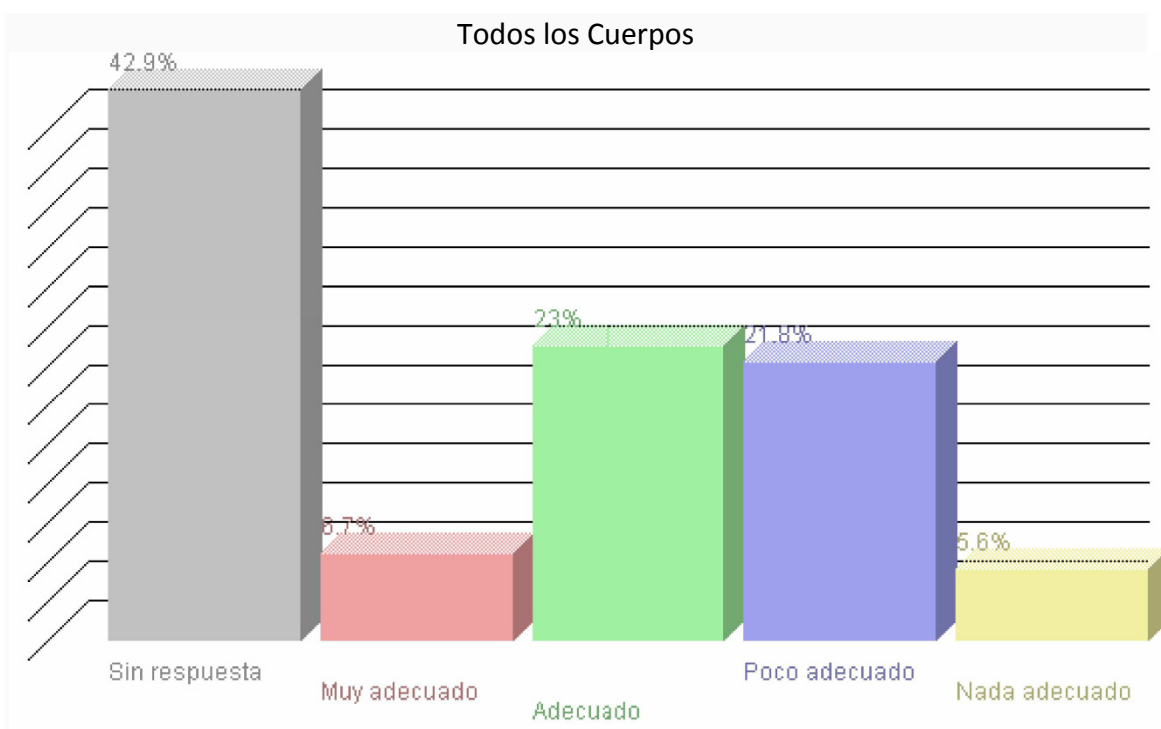
ACCESO AL CUERPO / REALIZACIÓN CURSO SELECCIÓN	Sin respuesta	Sí	No	Total
GESTIÓN TIC	4.3%	95.6%		100%
GESTIÓN ACE	3%	93.8%	3%	100%
SUPERIOR ACE		100%		100%
SUPERIOR TIC	2.6%	97.3%		100%
GENERAL AUXILIAR	1%	3.1%	95.7%	100%
AUXILIAR TIC			100%	100%

En la siguiente pregunta sólo consideramos las respuestas aportadas por los funcionarios de los Cuerpos de Gestión y Superiores.

21) Si ha contestado Sí a la pregunta anterior, ¿considera usted que el contenido general del Curso selectivo fue adecuado para afrontar las funciones y responsabilidades

21.1) del Cuerpo al que accedió? (si considera que era poco o nada adecuado, especifique por qué)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	108	42.9%	
Muy adecuado	17	6.7%	11.8%
Adecuado	58	23%	40.3%
Poco adecuado	55	21.8%	38.2%
Nada adecuado	14	5.6%	9.7%



Las respuestas muestran que, aunque las críticas al curso disminuyen si se comparan con las del personal en formación, persiste una fuerte visión negativa del curso selectivo que alcanza casi al 50% de las respuestas de los funcionarios de cada uno de los cuerpos considerados.

Si atendemos a las respuestas de los cuerpos generales, el 31,6% de los funcionarios del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado considera el curso "poco adecuado" junto a otro 21,1% adicional que lo considera "nada

adecuado", mientras que entre los funcionarios del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado el 36,9% considera el curso "poco adecuado" y el 13,8% "nada adecuado"

Por su parte, en los cuerpos especiales, ninguno de los dos supera el 60% de respuestas favorables al curso selectivo.

Sobre los comentarios vertidos, no hay nada nuevo que no se haya reflejado ya anteriormente, quizá con un lenguaje menos ácido, pero insistiendo sobre todo en la reiteración y coincidencia de los contenidos con los ya evaluados en la oposición, las críticas al carácter eminentemente teórico y algún que otro comentario sobre la función socializante del curso selectivo.

Tabla 8.37. Adecuación del proceso selectivo al cuerpo de entrada: funcionarios en formación de todos los cuerpos analizados.

CUERPO	TEMARIO	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	EJERCICIOS PRÁCTICOS	CURSO SELECTIVO	GRADO DE ADECUACIÓN
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	SIN RESPUESTA
	12,8%	7,7%	17,9%	0,0%	MUY ADECUADOS
	69,2%	76,9%	66,7%	5,1%	ADECUADOS
	17,9%	15,4%	15,4%	48,7%	POCO ADECUADOS
	0,0%	0,0%	0,0%	46,2%	NADA ADECUADOS
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	SIN RESPUESTA
	11,5%	7,7%	19,2%	3,8%	MUY ADECUADOS
	88,5%	76,9%	53,8%	69,2%	ADECUADOS
	0,0%	11,5%	19,2%	23,1%	POCO ADECUADOS
	0,0%	3,8%	7,7%	3,8%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	SIN RESPUESTA
	3,4%	10,3%	10,3%	3,4%	MUY ADECUADOS
	51,7%	41,4%	44,8%	24,1%	ADECUADOS
	41,4%	41,4%	37,9%	65,5%	POCO ADECUADOS
	3,4%	6,9%	6,9%	6,9%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	0,0%	0,0%	3,6%	0,0%	SIN RESPUESTA
	7,1%	7,1%	10,7%	7,1%	MUY ADECUADOS
	71,4%	71,4%	75,0%	28,6%	ADECUADOS
	17,9%	14,3%	7,1%	46,4%	POCO ADECUADOS
	3,6%	7,1%	3,6%	17,8%	NADA ADECUADOS

AZUL: Porcentaje más alto de respuestas.

ROJO: Valores extremos

Tabla 8.38. Adecuación del temario y la prueba de conocimientos al cuerpo de entrada: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

CUERPOS	ADECUACIÓN		
	TEMARIO	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	RESPUESTAS
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	1,5%	3,1%	S/R
	87,7%	73,8%	SI
	10,8%	23,1%	NO
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	0,0%	0,0%	S/R
	60,9%	65,2%	SI
	39,1%	34,8%	NO
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	0,0%	0,0%	S/R
	78,9%	89,5%	SI
	21,1%	10,5%	NO
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	2,6%	2,6%	S/R
	78,9%	81,6%	SI
	18,4%	15,8%	NO
Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado	0,0%	0,0%	S/R
	61,5%	69,2%	SI
	38,5%	30,8%	NO
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	1,0%	0,4%	S/R
	66,0%	69,1%	SI
	33,0%	24,5%	NO

Se destacan en ROJO los valores máximos.

Tabla 8.39. Adecuación de los ejercicios prácticos y del curso selectivo al cuerpo de entrada: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

CUERPO	EJERCICIOS PRÁCTICOS	CURSO SELECTIVO	GRADO DE ADECUACIÓN
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	4,6%	4,6%	SIN RESPUESTA
	16,9%	10,8%	MUY ADECUADOS
	61,5%	33,8%	ADECUADOS
	10,8%	36,9%	POCO ADECUADOS
	6,2%	13,8%	NADA ADECUADOS
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	4,3%	4,3%	SIN RESPUESTA
	13,0%	8,7%	MUY ADECUADOS
	65,2%	47,8%	ADECUADOS
	17,4%	39,1%	POCO ADECUADOS
	0,0%	0,0%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	0,0%	0,0%	SIN RESPUESTA
	10,5%	10,5%	MUY ADECUADOS
	78,9%	36,8%	ADECUADOS
	10,5%	31,6%	POCO ADECUADOS
	0,0%	21,1%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	0,0%	0,0%	SIN RESPUESTA
	39,5%	15,8%	MUY ADECUADOS
	47,4%	42,1%	ADECUADOS
	10,5%	39,5%	POCO ADECUADOS
	2,6%	2,6%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado	7,7%	0,0%	SIN RESPUESTA
	0,0%	0,0%	MUY ADECUADOS
	61,5%	0,0%	ADECUADOS
	23,1%	0,0%	POCO ADECUADOS
	7,7%	0,0%	NADA ADECUADOS
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	1,1%	0,0%	SIN RESPUESTA
	13,8%	0,0%	MUY ADECUADOS
	70,2%	2,1%	ADECUADOS
	11,7%	1,1%	POCO ADECUADOS
	3,2%	0,0%	NADA ADECUADOS

AZUL: Porcentaje más alto de respuestas.

ROJO: Valores extremos.

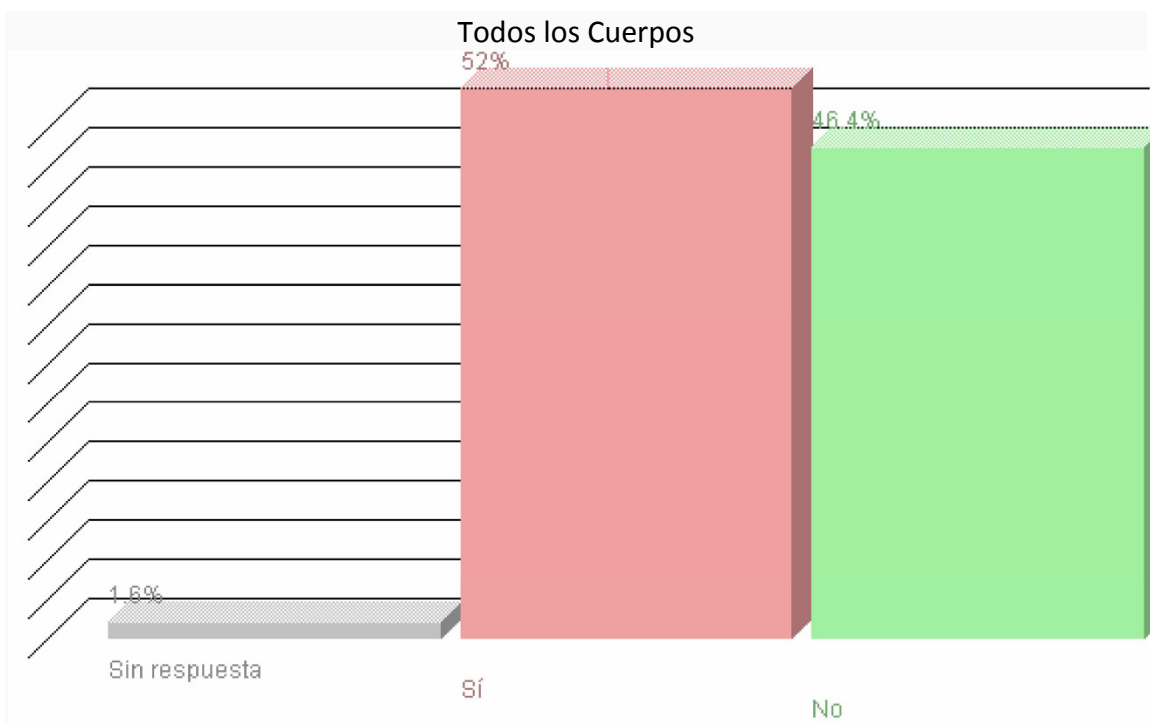
8.5. OPINIÓN SOBRE EL PROCESO SELECTIVO EN RELACIÓN CON EL PUESTO DE TRABAJO DE PRIMER DESTINO

Las siguientes preguntas recogen la evaluación del proceso selectivo y su adecuación al puesto de trabajo de primer destino. Lógicamente esta valoración sólo se sometió al juicio de los funcionarios en ejercicio, puesto que eran los únicos que contaban con el conocimiento y la experiencia en el desempeño efectivo del puesto de trabajo.

17) Intente recordar el temario de la oposición. ¿Considera Vd. que era adecuado para evaluar su preparación para desempeñar las funciones y responsabilidades adscritas

17.2) al puesto de trabajo al que accedió? (en cualquier caso señalar la razón)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	4	1.6%	
Sí	131	52%	52.8%
No	117	46.4%	47.2%



Aunque los valores siguen siendo positivos, bajan los porcentajes en comparación con la misma cuestión relativa al cuerpo de adscripción, llegándose casi al equilibrio entre los que se muestran conformes (52%) frente a los disconformes (46,4%)

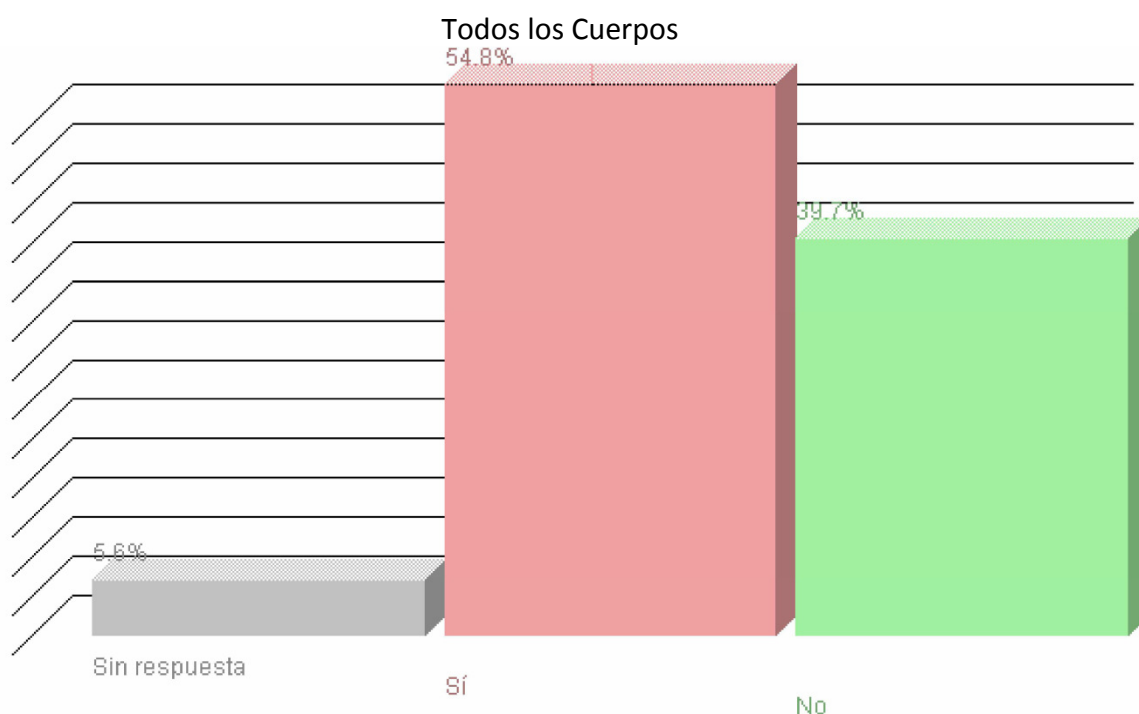
Este descenso en la percepción de la idoneidad del temario se evidencia en todos los cuerpos a excepción del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática, que repite el mismo porcentaje que considera idóneo el temario en relación con el cuerpo (61,5%) (Ver tabla 8.42 comparativa cuerpo / puesto de trabajo)

En cuanto a los comentarios críticos sobre el temario y su relación con el puesto de trabajo, hay que destacar la similitud con los comentarios ya descritos en relación con el cuerpo.

18) Respecto de la prueba de verificación de conocimientos de la oposición, ¿considera Vd. que era adecuada para evaluar su preparación para desempeñar las funciones y responsabilidades adscritas...

18.2) al puesto de trabajo al que accedió? (en cualquier caso señalar la razón)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	14	5.6%	
Sí	138	54.8%	58%
No	100	39.7%	42%



En general, la percepción de todos los encuestados sobre la adecuación de la prueba de conocimientos al puesto de trabajo es más crítica que en relación con el cuerpo, excepto para los funcionarios del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática (76,9%).

Por otro lado, las argumentaciones vertidas al respecto son muy diversas y, en parte, coincidentes con las ya comentadas en relación con el cuerpo.

No obstante, los comentarios más reseñables apuntan hacia la necesidad de una mayor relación de las pruebas, tanto con el puesto de trabajo a ocupar como con la unidad de destino. En este sentido, es importante constatar que parte de los funcionarios creen necesaria cierta formación específica para el desempeño de los puestos de primer destino una vez superado el proceso evaluador.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de los comentarios críticos sobre la idoneidad de las pruebas en relación con el puesto de trabajo.

“No, las pruebas de las oposición permiten valorar los conocimientos teóricos de la oposición al cuerpo de Gestión, para nada permiten valorar la preparación o capacidad de desempeño del puesto de trabajo al que accedí, pues habrían hecho falta valorar otros conocimientos prácticos (mínimos conocimientos ofimáticos) así como otro tipo de habilidades y capacidades (de trabajo, de trabajo en equipo, comunicativas)”.

“Mucha de la materia exigida no se aplica en el trabajo diario”.

“El temario no guarda relación alguna con la formación específica que requiere cada vacante”.

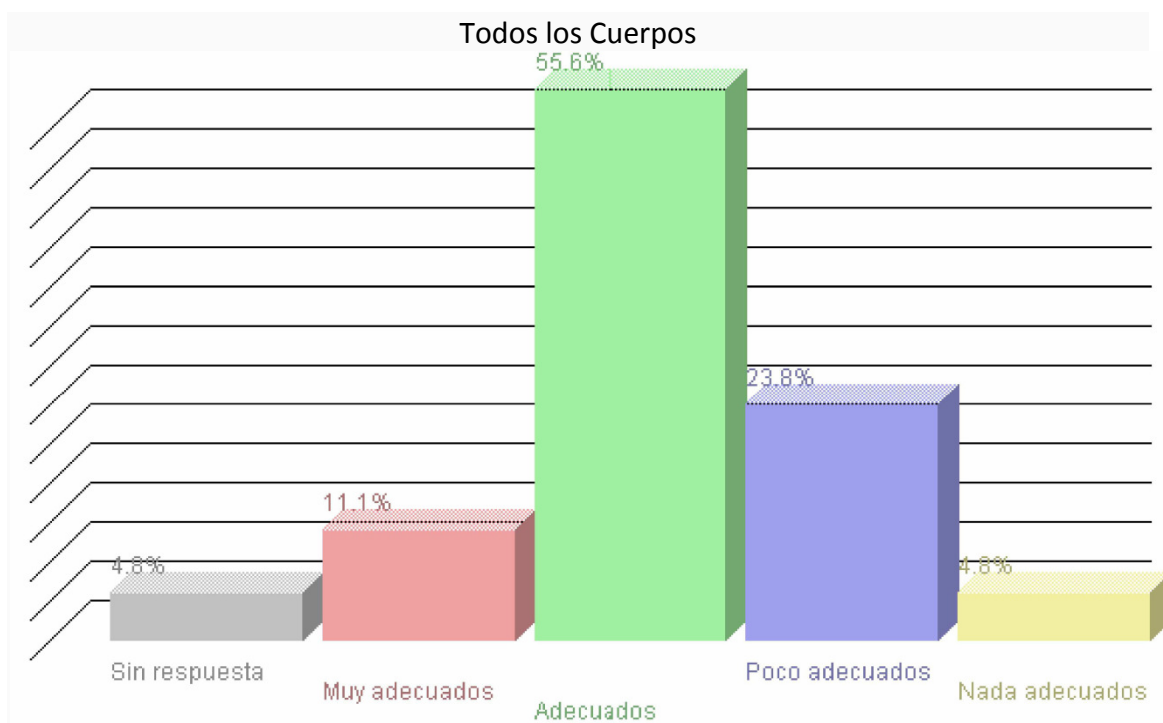
“Sirve si lo entendemos como probar unos conocimientos básicos y una capacidad de adquirir unos nuevos, dependiendo del puesto de trabajo que se ocupe. Evidentemente con aprobar una oposición no basta para desempeñar adecuadamente un puesto de trabajo concreto y será a través de la práctica como se dominará esa materia”.

“Hay puestos que son muy específicos, y se carece de conocimientos de legislación específica para el desempeño de los mismos. No estaría mal, una vez que se toma posesión, un curso orientativo de lo que atañe al puesto en concreto”.

19) Considera usted que los ejercicios prácticos de dicho proceso selectivo ¿eran adecuados

19.2) para el puesto de trabajo al que accedió? (si considera que son poco o nada adecuados, especifique por qué)

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	12	4.8%	
	Muy adecuados	28	11.1%	11.7%
	Adecuados	140	55.6%	58.3%
	Poco adecuados	60	23.8%	25%
	Nada adecuados	12	4.8%	5%



En general, aumentan un poco las percepciones críticas sobre los ejercicios prácticos y su relación con el puesto de trabajo respecto de lo manifestado en relación con el cuerpo. Este aumento se verifica en los funcionarios que consideran los ejercicios prácticos "poco adecuados" (23,8%) y "nada adecuados" (4,8%)

Esta tendencia es más visible en los cuerpos especiales, sobre todo en el Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática en el que el 30,8% los consideran "poco adecuados" y otro 7,7% los considera "nada adecuados"; y en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática donde las categorías "poco adecuados" alcanza el 30,4% y "nada adecuados" el 4,3%.

Finalmente, los funcionarios del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado son los que más conformidad muestran con las pruebas en relación con el puesto de trabajo (78,9%).

20) ¿El proceso de selección contemplaba la superación de un Curso selectivo?

21) Si ha contestado Sí a la pregunta anterior, ¿considera usted que el contenido general del Curso selectivo fue adecuado para afrontar las funciones y responsabilidades

21.2) del puesto de trabajo al que al que accedió? (si considera que era poco o nada adecuado, especifique por qué)

En general, aunque los resultados muestran una ligera mayor conformidad, se mantiene el tono negativo hacia el curso ya manifestado en la cuestión 21.1 relativa a su relación con las funciones del cuerpo.

De igual modo, los comentarios críticos apuntan en la misma dirección que los ya mencionados.

Las siguientes tablas nos muestran los resultados de las preguntas que valoran los elementos del proceso selectivo en relación al puesto de trabajo y una comparativa cuerpo / puesto de trabajo.

Tabla 8.40. Adecuación del temario y la prueba de conocimientos al puesto de trabajo de primera ocupación: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

CUERPOS	ADECUACIÓN		
	TEMARIO	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	RESPUESTAS
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	1,6%	6.2%	S/R
	58,5%	50,8%	SI
	40,0%	43,1%	NO
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	0,0%	4,3%	S/R
	43,5%	60,9%	SI
	56,5%	34,8%	NO
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	5,3%	5,3%	S/R
	68,4%	68,4%	SI
	26,3%	26,3%	NO
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	2,6%	2,6%	S/R
	63,2%	60,5%	SI
	34,2%	36,8%	NO
Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado	0,0%	0,0%	S/R
	61,5%	76,9%	SI
	38,5%	23,1%	NO
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	1,1%	7,4%	S/R
	40,4%	47,9%	SI
	58,5%	44,7%	NO

Se destacan en ROJO los valores máximos.

Tabla 8.41. Adecuación de los ejercicios prácticos y del curso selectivo al puesto de trabajo de primera ocupación: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

CUERPO	EJERCICIOS PRÁCTICOS	CURSO SELECTIVO	GRADO DE ADECUACIÓN
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	7,7%	4,6%	SIN RESPUESTA
	9,2%	7,7%	MUY ADECUADOS
	52,3%	21,5%	ADECUADOS
	24,6%	47,7%	POCO ADECUADOS
	6,2%	18,5%	NADA ADECUADOS
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	4,3%	4,3%	SIN RESPUESTA
	8,7%	0,0%	MUY ADECUADOS
	52,2%	47,8%	ADECUADOS
	30,4%	34,8%	POCO ADECUADOS
	4,3%	13,0%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	5,3%	0,0%	SIN RESPUESTA
	5,3%	0,0%	MUY ADECUADOS
	78,9%	36,8	ADECUADOS
	10,5%	47,4%	POCO ADECUADOS
	0,0%	15,8%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	0,0%	2,6%	SIN RESPUESTA
	18,4%	10,5%	MUY ADECUADOS
	57,9%	42,1%	ADECUADOS
	18,4%	34,2%	POCO ADECUADOS
	5,3%	10,5%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado	7,7%	0,0%	SIN RESPUESTA
	0,0%	0,0%	MUY ADECUADOS
	53,8%	0,0%	ADECUADOS
	30,8%	0,0%	POCO ADECUADOS
	7,7%	0,0%	NADA ADECUADOS
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	4,3%	0,0%	SIN RESPUESTA
	12,8%	0,0%	MUY ADECUADOS
	53,2%	1,1%	ADECUADOS
	25,5%	2,1%	POCO ADECUADOS
	4,2%	0,0%	NADA ADECUADOS

AZUL: Porcentaje más alto de respuestas.

ROJO: Valores extremos

Tabla 8.42. Comparación de la adecuación del temario y la prueba de conocimientos al cuerpo y al puesto de trabajo de primera ocupación: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

CUERPOS	IDONEIDAD TEMARIO		IDONEIDAD PRUEBA CONOCIMIENTOS	
	CUERPO	P. TRABAJO	CUERPO	P. TRABAJO
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	87,7%	58,5%	73,8%	50,8%
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	60,9%	43,5%	65,2%	60,9%
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	78,9%	68,4%	89,5%	68,4%
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	78,9%	63,2%	81, 6%	60,5%
Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado	61,5%	61,5%	69,2%	76,9%
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	66,0%	40,4%	69,1%	47,9%

Tabla 8.43. Comparación de la adecuación de los ejercicios prácticos y del curso selectivo al cuerpo y al puesto de trabajo de primera ocupación: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

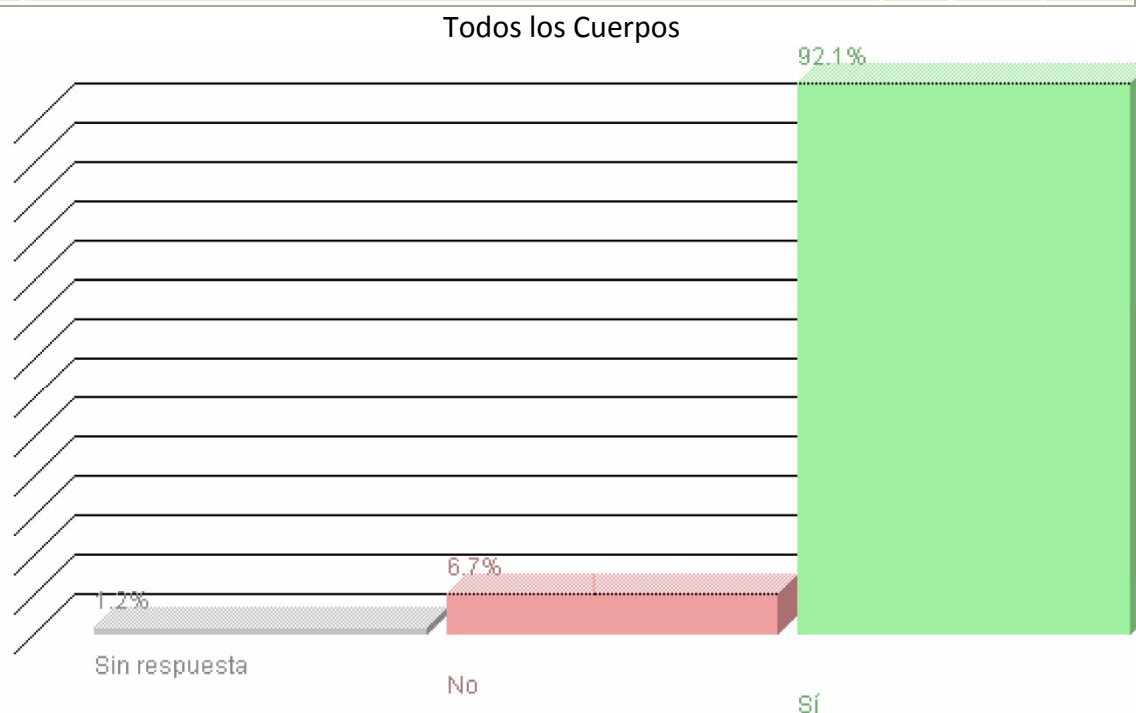
CUERPOS	IDONEIDAD EJERCICIOS PRÁCTICOS		IDONEIDAD CURSO SELECTIVO		GRADO DE ADECUACIÓN
	CUERPO	P. TRABAJO	CUERPO	P. TRABAJO	
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	4,6%	7,7%	4,6%	4,6%	SIN RESPUESTA
	16,9%	9,2%	10,8%	7,7%	MUY ADECUADOS
	61,5%	52,3%	33,8%	21,5%	ADECUADOS
	10,8%	24,6%	36,9%	47,7%	POCO ADECUADOS
	6,2%	6,2%	13,8%	18,5%	NADA ADECUADOS
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	4,3%	4,3%	4,3%	4,3%	SIN RESPUESTA
	13,0%	8,7%	8,7%	0,0%	MUY ADECUADOS
	65,2%	52,2%	47,8%	47,8%	ADECUADOS
	17,4%	30,4%	39,1%	34,8%	POCO ADECUADOS
	0,0%	4,3%	0,0%	13,0%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	SIN RESPUESTA
	10,5%	5,3%	10,5%	0,0%	MUY ADECUADOS
	78,9%	78,9%	36,8%	36,8%	ADECUADOS
	10,5%	10,5%	31,6%	47,4%	POCO ADECUADOS
	0,0%	0,0%	21,1%	15,8%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	SIN RESPUESTA
	39,5%	18,4%	15,8%	10,5%	MUY ADECUADOS
	47,4%	57,9%	42,1%	42,1%	ADECUADOS
	10,5%	18,4%	39,5%	34,2%	POCO ADECUADOS
	2,6%	5,3%	2,6%	10,5%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado	7,7%	7,7%	0,0%	0,0%	SIN RESPUESTA
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	MUY ADECUADOS
	61,5%	53,8%	0,0%	0,0%	ADECUADOS
	23,1%	30,8%	0,0%	0,0%	POCO ADECUADOS
	7,7%	7,7%	0,0%	0,0%	NADA ADECUADOS
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	1,1%	4,3%	0,0%	0,0%	SIN RESPUESTA
	13,8%	12,8%	0,0%	0,0%	MUY ADECUADOS
	70,2%	53,2%	2,1%	1,1%	ADECUADOS
	11,7%	25,5%	1,1%	2,1%	POCO ADECUADOS
	3,2%	4,2%	0,0%	0,0%	NADA ADECUADOS

AZUL: Porcentaje más alto de respuestas.

ROJO: Valores extremos

11) A la vista de su experiencia en el puesto que ocupó tras aprobar la oposición, ¿cree usted que sería importante para los candidatos contar con información previa sobre las características del puesto?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	3	1.2%	
No	17	6.7%	6.8%
Sí	232	92.1%	93.2%



Pese a que la mayoría de los encuestados ya habían manifestado con anterioridad que sí tenían información sobre las tareas, funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo, sorprende el alto porcentaje (92,1%) que cree preciso contar con información previa sobre las características del puesto, con diferencias muy escasas en las respuestas analizadas cuerpo a cuerpo.

Tabla 8.44. Demanda de información sobre las características del puesto de trabajo, previa a su ocupación: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

CUERPO / DEMANDA DE INFORMACIÓN SOBRE EL PUESTO DE TRABAJO	Sin respuesta	No	Sí	Total
GESTIÓN TIC			100%	100%
GESTIÓN ACE	1.5%	6.1%	92.3%	100%
SUPERIOR ACE			100%	100%
SUPERIOR TIC	2.6%	7.8%	89.4%	100%
GENERAL AUXILIAR	1%	10.6%	88.2%	100%
AUXILIAR TIC			100%	100%

Las siguientes preguntas indagan acerca de la información específica sobre el puesto de trabajo que, a juicio de los encuestados, sería pertinente recibir en algún momento durante el proceso selectivo y, en cualquier caso, antes de su ocupación.

Las tablas que se muestran organizan la información atendiendo en primer lugar al análisis global de las respuestas y, posteriormente, a los resultados cuerpo a cuerpo.

12) Si ha contestado Sí a la pregunta anterior, puntúe de 1 a 5 en orden de importancia (siendo 5 lo más importante) sobre qué temas convendría aportar información

12.1) Misión y funciones principales del puesto

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	24	9.5%	
	1	90	35.7%	39.5%
	2	10	4%	4.4%
	3	12	4.8%	5.3%
	4	12	4.8%	5.3%
	5	104	41.3%	45.6%

12.2) Relaciones externas del puesto (con ciudadanos, usuarios, instituciones y otros agentes externos a la organización)

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	54	21.4%	
	1	21	8.3%	10.6%
	2	44	17.5%	22.2%
	3	53	21%	26.8%
	4	39	15.5%	19.7%
	5	41	16.3%	20.7%

12.3) Relaciones internas del puesto (con otros órganos, servicios, secciones, departamentos y centros)

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	55	21.8%	
	1	17	6.7%	8.6%
	2	41	16.3%	20.8%
	3	58	23%	29.4%
	4	42	16.7%	21.3%
	5	39	15.5%	19.8%

12.4) Toma de decisiones en el ámbito de las responsabilidades del puesto

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	53	21%	
	1	28	11.1%	14.1%
	2	36	14.3%	18.1%
	3	37	14.7%	18.6%
	4	52	20.6%	26.1%
	5	46	18.3%	23.1%

12.5) Calidad en el trabajo

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	80	31.7%	
	1	17	6.7%	9.9%
	2	22	8.7%	12.8%
	3	56	22.2%	32.6%
	4	30	11.9%	17.4%
	5	47	18.7%	27.3%

12.6) Supervisión y gestión de personal

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	89	35.3%	
	1	14	5.6%	8.6%
	2	30	11.9%	18.4%
	3	49	19.4%	30.1%
	4	42	16.7%	25.8%
	5	28	11.1%	17.2%

12.7) Condiciones de trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.)

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	65	25.8%	
	1	30	11.9%	16%
	2	24	9.5%	12.8%
	3	42	16.7%	22.5%
	4	39	15.5%	20.9%
	5	52	20.6%	27.8%

12.8) Otros aspectos (indique cuáles)

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	221	87.7%	
	1	9	3.6%	29%
	2	2	0.8%	6.5%
	3	4	1.6%	12.9%
	4	1	0.4%	3.2%
	5	15	6%	48.4%

En general, la información más demandada, atendiendo a la importancia que se le atribuye, se corresponde con los siguientes factores: misión y funciones principales del puesto (41,3%), condiciones de trabajo (20,6%) y toma de decisiones (20,6%)

La tabla siguiente muestra tanto la prioridad como la intensidad de las demandas de información, y destaca en rojo el mayor porcentaje de la población total que se posiciona en cada factor.

Tabla 8.45. Información previa sobre las características del puesto de trabajo que se considera más necesaria: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

TODOS LOS CUERPOS						
FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Misión y funciones principales (12-1)	9,5%	35,7%	4%	4,8%	4,8%	41,3%
Relaciones Externas (12.2)	21,4%	8,3%	17,5%	21,0%	15,5%	16,3%
Relaciones Internas (12.3)	21,8%	6,7%	16,3%	23,0%	16,7%	15,5%
Toma de Decisiones (12.4)	21,0%	11,1%	14,3%	14,7%	20,6%	18,3%
Calidad en el trabajo (12.5)	31,7%	6,7%	8,7%	22,2%	11,9%	18,7%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	35,3%	5,6%	11,9%	19,4%	16,7%	11,1%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	25,8%	11,9%	9,5%	16,7%	15,5%	20,6%
Otros (12.8)	87,7%	3,6%	0,8%	1,6%	0,4%	6%

Seguidamente mostramos la misma información cuerpo a cuerpo, al objeto de reflejar las variaciones en las demandas de información.

Es así como podemos observar que en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil se mantiene la tendencia marcada en el análisis global, otorgando la misma prioridad a los factores: misión, toma de decisiones y condiciones de trabajo.

Tabla 8.46. Información previa sobre las características del puesto de trabajo que se considera más necesaria: funcionarios en ejercicio del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado.

CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO						
FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Misión y funciones principales (12-1)	7,7%	35,4%	3,1%	3,1%	6,2%	44,6%
Relaciones Externas (12.2)	15,4%	8,2%	24,6%	20,0%	16,9%	13,8%
Relaciones Internas (12.3)	20,0%	6,2%	16,9%	26,2%	13,9%	16,9%
Toma de Decisiones (12.4)	13,8%	15,4%	18,5%	13,8%	24,6%	13,8%
Calidad en el trabajo (12.5)	38,5%	9,2%	12,3%	16,9%	10,8%	12,3%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	41,5%	6,2%	13,8%	15,4%	13,8%	9,2%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	27,7%	13,8%	7,7%	15,4%	18,5%	16,9%
Otros (12.8)	89,2%	1,5%	1,5%	3,1%	1,5%	3,1%

En el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática las prioridades se alteran, aunque se mantiene en la prioridad máxima la misión, junto con la calidad en el trabajo, seguidas de la supervisión y gestión de personal.

Tabla 8.47. Información previa sobre las características del puesto de trabajo que se considera más necesaria: funcionarios en ejercicio del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática.

CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA						
FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Misión y funciones principales (12-1)	0,0%	34,0%	4,3%	8,7%	0,0%	52,2%
Relaciones Externas (12.2)	30,4%	13,0%	13,0%	17,4%	13,0%	13,0%
Relaciones Internas (12.3)	21,7%	8,7%	30,4%	26,1%	8,7%	4,3%
Toma de Decisiones (12.4)	4,3%	13,0%	26,1%	17,4%	17,4%	21,7%
Calidad en el trabajo (12.5)	17,4%	4,3%	8,7%	26,1%	17,4%	26,1%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	13,0%	13,0%	13,0%	21,7%	30,4%	8,7%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	21,7%	4,3%	8,7%	30,4%	17,4%	17,4%
Otros (12.8)	91,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%

En el Cuerpo Superior de Administradores Civiles, los factores más importantes sobre los que demandan información son la toma de decisiones, seguido por las relaciones internas y la calidad en el trabajo.

Tabla 8.48. Información previa sobre las características del puesto de trabajo que se considera más necesaria: funcionarios en ejercicio del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.

CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO						
FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Misión y funciones principales (12-1)	0.0%	63,2%	0.0%	0.0%	5,3%	31,6%
Relaciones Externas (12.2)	26,3%	10,5%	15,8%	21,1%	15,8%	10,5%
Relaciones Internas (12.3)	21,1%	10,5%	15,8%	15,8%	21,1%	15,8%
Toma de Decisiones (12.4)	36,8%	5,3%	5,3%	21,1%	10,5%	21,1%
Calidad en el trabajo (12.5)	36,8%	5,3%	10,5%	21,1%	21,1%	5,3%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	36,8%	0,0%	5,3%	26,3%	21,1%	10,5%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	15,8%	5,3%	31,6%	31,6%	5,3%	10,5%
Otros (12.8)	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Para los funcionarios del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías, la misión, la toma de decisiones y la calidad en el trabajo son de prioridad máxima, seguidas por las relaciones internas y la supervisión y gestión de personal.

Tabla 8.49. Información previa sobre las características del puesto de trabajo que se considera más necesaria: funcionarios en ejercicio del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.

CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN						
FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Misión y funciones principales (12-1)	13,2%	34,2%	7,9%	2,6%	2,6%	39,5%
Relaciones Externas (12.2)	26,3%	2,6%	7,9%	23,7%	21,1%	18,4%
Relaciones Internas (12.3)	31,6%	2,6%	7,9%	15,8%	28,9%	13,2%
Toma de Decisiones (12.4)	31,1%	13,2%	13,2%	15,0%	13,2%	23,7%
Calidad en el trabajo (12.5)	34,2%	5,3%	10,5%	18,4%	7,9%	23,7%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	34,2%	7,9%	13,2%	15,8%	18,4%	10,5%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	28,9%	15,8%	15,8%	15,8%	10,5%	13,2%
Otros (12.8)	86,8%	2,6%	2,6%	2,6%	0,0%	5,3%

Del mismo modo, la misión es el factor del puesto sobre el que prioritariamente demandan información los funcionarios del Cuerpo General Auxiliar, interesándose en segundo lugar por la toma de decisiones.

Tabla 8.50. Información previa sobre las características del puesto de trabajo que se consideran más necesaria: funcionarios en ejercicio del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado.

CUERPO GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO						
FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Misión y funciones principales (12-1)	13,8%	28,7%	4,3%	6,4%	6,4%	40,4%
Relaciones Externas (12.2)	19,1%	8,5%	17,0%	24,5%	11,7%	19,1%
Relaciones Internas (12.3)	19,1%	8,5%	17,0%	23,4%	12,8%	19,1%
Toma de Decisiones (12.4)	27,7%	9,6%	10,8%	14,9%	21,3%	16,0%
Calidad en el trabajo (12.5)	29,8%	6,4%	5,3%	27,5%	8,5%	22,3%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	38,3%	4,3%	11,7%	20,2%	11,7%	13,8%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	27,7%	11,7%	4,3%	11,7%	17,0%	27,7%
Otros (12.8)	83,0%	7,4%	0,0%	1,1%	0,0%	8,5%

Los funcionarios del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática se interesan prioritariamente por las condiciones de trabajo y, con casi la misma intensidad, por el resto de factores, a excepción de la misión y funciones del puesto.

Tabla 8.51. Información previa sobre las características del puesto de trabajo que se considera más necesaria: funcionarios en ejercicio del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática.

CUERPO TÉCNICO AUXILIAR DE INFORMÁTICA						
FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Misión y funciones principales (12-1)	7,7%	53,8%	0,0%	7,7%	0,0%	30,8%
Relaciones Externas (12.2)	30,8%	7,7%	23,1%	0,0%	23,1%	15,4%
Relaciones Internas (12.3)	23,1%	0,0%	7,7%	30,8%	30,8%	7,7%
Toma de Decisiones (12.4)	15,4%	0,0%	15,4%	0,0%	38,5%	30,8%
Calidad en el trabajo (12.5)	23,1%	7,7%	7,7%	15,4%	30,8%	15,4%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	23,1%	0,0%	7,7%	30,8%	30,8%	7,7%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	15,4%	15,4%	7,7%	15,4%	15,4%	30,8%
Otros (12.8)	92,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%

A pesar de que el nivel de respuestas es prácticamente despreciable en el ítem "otros" (12.8), a continuación trasladamos algunas de las demandas de información formuladas en esta pregunta y que versan fundamentalmente sobre temas relacionados con las *“retribuciones y complementos salariales, movilidad, horarios y posibilidades de promoción y carrera profesional”*.

Así mismo, algunas respuestas parecen indicar que en la práctica, en la AGE se produce un efecto polivalente en el desempeño de ciertos puestos de trabajo, que son

ocupados por personal procedente de diferentes cuerpos, adscritos igualmente a grupos de titulación distintos. Y también los comentarios ponen en evidencia cierta rivalidad entre los cuerpos generales y especiales por los puestos de gestión.

“Relación de las funciones del puesto con el cuerpo y categorías a las que se pertenezca. No es normal que permanentemente cuerpos A2 y C1 estén haciendo funciones de auxiliar”.

“En este aspecto señalar que aquellos funcionarios que entrarán en cuerpos específicos, en ningún o salvo excepciones debidamente motivadas deberían ocupar puestos propios de gestión, dado que los mismos carecen de conocimiento necesarios para el desempeño de sus funciones”.

“Remuneración y posibilidades de movilidad”.

“Horario y posibilidad de obtener complemento de productividad”.

“Si son puestos vetados en concursos de traslados o no”.

“Posibles complementos de productividades asociadas a los puestos”.

“Remuneración, movilidad, posibilidades de promoción”.

“Versatilidad: muchas funciones distintas para el mismo puesto de trabajo, pero (relativamente) bien acotadas”.

“Si el puesto es temporal o carece de tareas, ya que el personal externo no puede estar sin tarea, pero parece ser que los funcionarios sí”.

“Desarrollo del puesto de trabajo”.

“Posibilidad de promoción interna y movilidad a otro puesto”.

“Posibilidades de promoción”.

“Salario”.

“Conocimientos específicos”.

“Movilidad: por ejemplo, en extranjería estamos vetados y eso quien venga de fuera, no lo sabe y para la gente que queremos volver a casa es casi misión imposible”.

“¡¡¡Que sea más fácil la movilidad entre ministerios!!!”.

“Posibilidades y frecuencia de traslados”.

“Información sobre las posibilidades de promoción profesional”.

“Posibilidades de desarrollar la carrera profesional”.

“Retribuciones”.

“Otras ventajas sociales, de conciliación, horario, etc.”.

“Movilidad y proyección laboral”.

“Conocimientos teóricos específicos del puesto”.

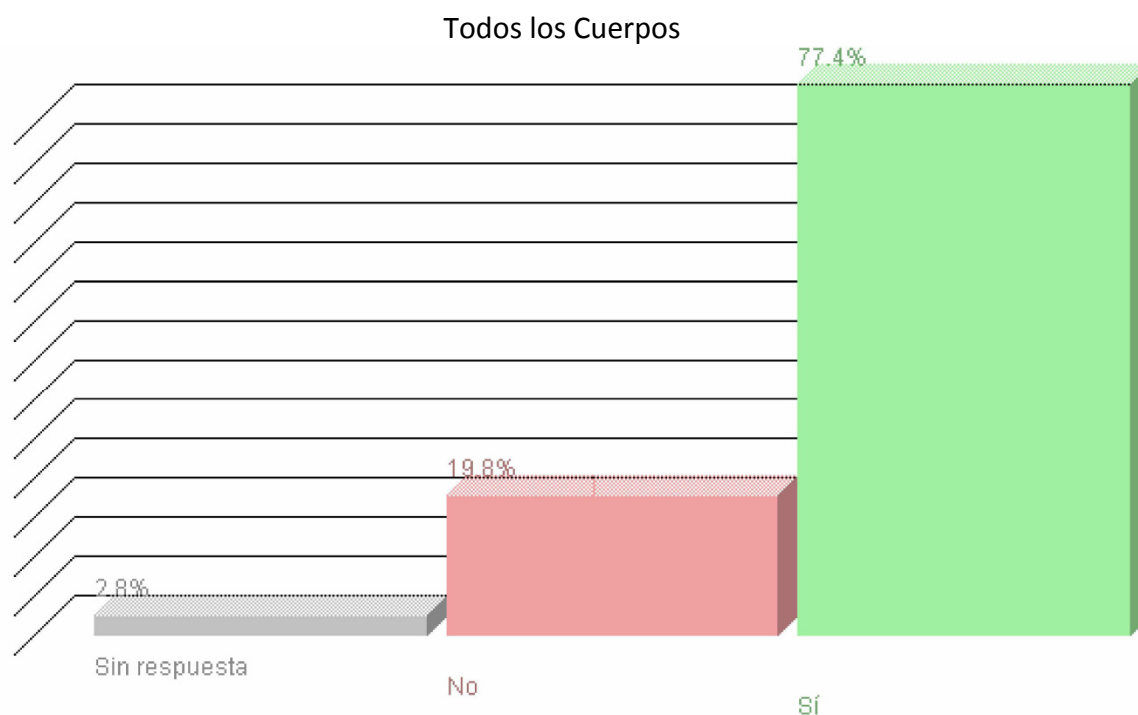
Al igual que en el caso anterior, las siguientes preguntas se preocupan de la formación específica sobre el puesto de trabajo que, a juicio de los encuestados, sería pertinente recibir con carácter previo a su ocupación.

Del mismo modo que en el análisis anterior, las tablas que a continuación se muestran organizan la información atendiendo primeramente al análisis global de las respuestas y, posteriormente, a los resultados cuerpo a cuerpo.

En esta ocasión, el porcentaje de encuestados que manifiesta la necesidad de recibir formación sobre el puesto de trabajo cae respecto a los que se manifestaron a favor de recibir información, aunque aun así las respuestas positivas son mayoritarias (77,4%).

13) A la vista de su experiencia en el puesto que ocupó tras aprobar la oposición, ¿cree usted que sería importante recibir formación previa adaptada al desempeño del puesto?

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	7	2.8%	
	No	50	19.8%	20.4%
	Sí	195	77.4%	79.6%



El análisis cuerpo a cuerpo, muestra que los funcionarios que se manifiestan más favorables a recibir formación previa son los que pertenecen al Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (87,7%), seguidos de los del Cuerpo General Auxiliar (86,2%) y de los del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática (78,3%).

En el caso del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática, los valores caen significativamente (46,1%).

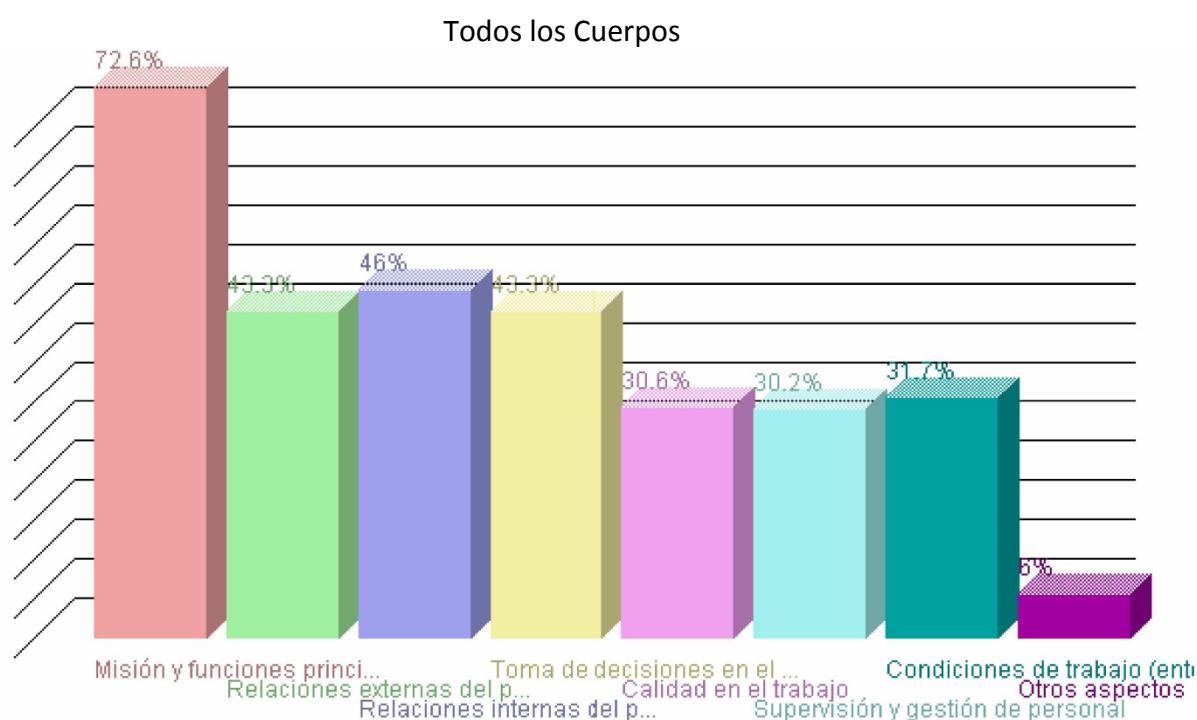
Tabla 8.52. Demanda de formación sobre las características del puesto de trabajo, previa a su ocupación: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

CUERPO / DEMANDA DE FORMACIÓN SOBRE EL PUESTO DE TRABAJO	Sin respuesta	No	Sí	Total
GESTIÓN TIC		21.7%	78.2%	100%
GESTIÓN ACE	4.6%	7.6%	87.6%	100%
SUPERIOR ACE		42.1%	57.8%	100%
SUPERIOR TIC	5.2%	36.8%	57.8%	100%
GENERAL AUXILIAR	2.1%	11.7%	86.1%	100%
AUXILIAR TIC		53.8%	46.1%	100%

Así mismo, para la cuestión de la formación previa, se han utilizado los mismos factores que en las preguntas que interrogaban sobre la necesidad de información previa a la ocupación del puesto de trabajo, esta vez agrupados en una sola pregunta y sin pedir en este caso que se fijase la prioridad o importancia de unos sobre otros.

13.1) Si ha contestado Sí, señale los aspectos sobre los que sería importante recibir formación previa (puede marcar más de una opción)

	frec.	total	resp.
Misión y funciones principales del puesto	183	72.6%	23.9%
Relaciones externas del puesto (con ciudadanos, usuarios, instituciones y otros agentes externos a la organización)	109	43.3%	14.2%
Relaciones internas del puesto (con otros órganos, servicios, secciones, departamentos y centros)	116	46%	15.2%
Toma de decisiones en el ámbito de las responsabilidades del puesto	109	43.3%	14.2%
Calidad en el trabajo	77	30.6%	10.1%
Supervisión y gestión de personal	76	30.2%	9.9%
Condiciones de trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.)	80	31.7%	10.5%
Otros aspectos (indique cuáles)	15	6%	2%



Es así cómo los factores sobre los que se pide mayor formación varían respecto de los señalados en la pregunta anterior y, en todos los casos, cae la demanda de formación respecto de la de información, tal y como se pone de manifiesto en la tabla siguiente.

Tabla 8.53. Comparación entre necesidades de información y formación sobre las características del puesto de trabajo, previas a su ocupación: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

FACTORES	INFORMACIÓN(*)	FORMACIÓN
Misión y funciones principales (12-1)	90,6%	72,6%
Relaciones Externas (12.2)	78,6%	43,3%
Relaciones Internas (12.3)	78,2%	46,0%
Toma de Decisiones (12.4)	79,0%	43,3%
Calidad en el trabajo (12.5)	68,2%	30,6%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	64,7%	30,2%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	74,2%	31,7%
Otros (12.8)	12,4%	6%
(*) Se suman todos los valores desde la prioridad mas baja (1) hasta la más alta (5)		

Las tablas siguientes presentan la misma información desagregada cuerpo a cuerpo, verificándose que son mayores las demandas de información sobre las características del puesto de trabajo que la formación previa para su ocupación y desempeño.

Tabla 8.54. Comparación entre necesidades de información y formación sobre las características del puesto de trabajo, previas a su ocupación: Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado.

CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO		
FACTORES	INFORMACIÓN(*)	FORMACIÓN
Misión y funciones principales (12-1)	92,4%	84,6%
Relaciones Externas (12.2)	83,5%	46,2%
Relaciones Internas (12.3)	80,1%	49,2%
Toma de Decisiones (12.4)	86,1%	66,2%
Calidad en el trabajo (12.5)	61,5%	30,8%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	58,4%	35,4%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	72,3%	36,9%
Otros (12.8)	10,7%	7,7%
(*) Se suman todos los valores desde la prioridad mas baja (1) hasta la más alta (5)		

Tabla 8.55. Comparación entre necesidades de información y formación sobre las características del puesto de trabajo, previas a su ocupación: Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática.

CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA		
FACTORES	INFORMACIÓN(*)	FORMACIÓN
Misión y funciones principales (12-1)	99,2%	73,9%
Relaciones Externas (12.2)	69,4%	47,8%
Relaciones Internas (12.3)	78,2%	43,5%
Toma de Decisiones (12.4)	95,6%	52,2%
Calidad en el trabajo (12.5)	82,6%	43,5%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	87,0%	43,5%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	78,3%	39,1%
Otros (12.8)	8,7%	4,3%
(*) Se suman todos los valores desde la prioridad mas baja (1) hasta la más alta (5)		

Tabla 8.56. Comparación entre necesidades de información y formación sobre las características del puesto de trabajo, previas a su ocupación: Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.

CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO		
FACTORES	INFORMACIÓN(*)	FORMACIÓN
Misión y funciones principales (12-1)	100,0%	57,9%
Relaciones Externas (12.2)	73,7%	26,4%
Relaciones Internas (12.3)	78,9%	47,4%
Toma de Decisiones (12.4)	63,2%	31,6%
Calidad en el trabajo (12.5)	63,2%	21,1%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	63,2%	31,6%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	84,2%	5,3%
Otros (12.8)	0,0%	0,0%
(*) Se suman todos los valores desde la prioridad mas baja (1) hasta la más alta (5)		

Tabla 8.57. Comparación entre necesidades de información y formación sobre las características del puesto de trabajo, previas a su ocupación: Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.

CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN		
FACTORES	INFORMACIÓN(*)	FORMACIÓN
Misión y funciones principales (12-1)	86,8%%	52,6%
Relaciones Externas (12.2)	73,7%	31,6%
Relaciones Internas (12.3)	68,4%	47,4%
Toma de Decisiones (12.4)	68,9%	34,2%
Calidad en el trabajo (12.5)	65,8%	21,1%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	65,8%	47,4%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	71,1%	15,8%
Otros (12.8)	3,2%	5,3%
(*) Se suman todos los valores desde la prioridad mas baja (1) hasta la más alta (5)		

Tabla 8.58. Comparación entre necesidades de información y formación sobre las características del puesto de trabajo, previas a su ocupación: Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado.

CUERPO GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO		
FACTORES	INFORMACIÓN(*)	FORMACIÓN
Misión y funciones principales (12-1)	86,2%	79,8%
Relaciones Externas (12.2)	80,9%	53,2%
Relaciones Internas (12.3)	80,9%	47,9%
Toma de Decisiones (12.4)	72,3%	35,1%
Calidad en el trabajo (12.5)	70,2%	34,0%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	61,7%	18,1%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	72,3%	40,4%
Otros (12.8)	17,0%	7,4%
(*) Se suman todos los valores desde la prioridad mas baja (1) hasta la más alta (5)		

Tabla 8.59. Comparación entre necesidades de información y formación sobre las características del puesto de trabajo, previas a su ocupación: Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática.

CUERPO TÉCNICO AUXILIAR DE INFORMÁTICA		
FACTORES	INFORMACIÓN(*)	FORMACIÓN
Misión y funciones principales (12-1)	92,3%	38,5%
Relaciones Externas (12.2)	69,2%	7,7%
Relaciones Internas (12.3)	76,9%	15,4%
Toma de Decisiones (12.4)	84,6%	15,4%
Calidad en el trabajo (12.5)	76,9%	23,1%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	76,9%	7,7%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	84,6%	15,4%
Otros (12.8)	7,7%	0,0%
(*) Se suman todos los valores desde la prioridad mas baja (1) hasta la más alta (5)		

Las siguientes preguntas se preocupan de aspectos prácticos relacionados con la ocupación del puesto de trabajo que, aunque no hubiesen sido evaluados durante el proceso selectivo, los encuestados, a la luz de su experiencia, pudieran considerar importantes para su correcto desempeño.

Tal y como muestran las tablas siguientes, más de dos tercios de los encuestados considera que el desempeño del primer puesto de trabajo no requeriría de conocimientos específicos.

Esa misma proporción, en algunos casos incrementada, se mantiene en el análisis cuerpo a cuerpo.

14) ¿Considera Vd. que el correcto desempeño del puesto de trabajo de su primer destino habría requerido de conocimientos específicos que no fueron valorados en el proceso selectivo?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	3	1.2%	
No	168	66.7%	67.5%
Sí. Señalar qué titulaciones o tipo de conocimientos	81	32.1%	32.5%

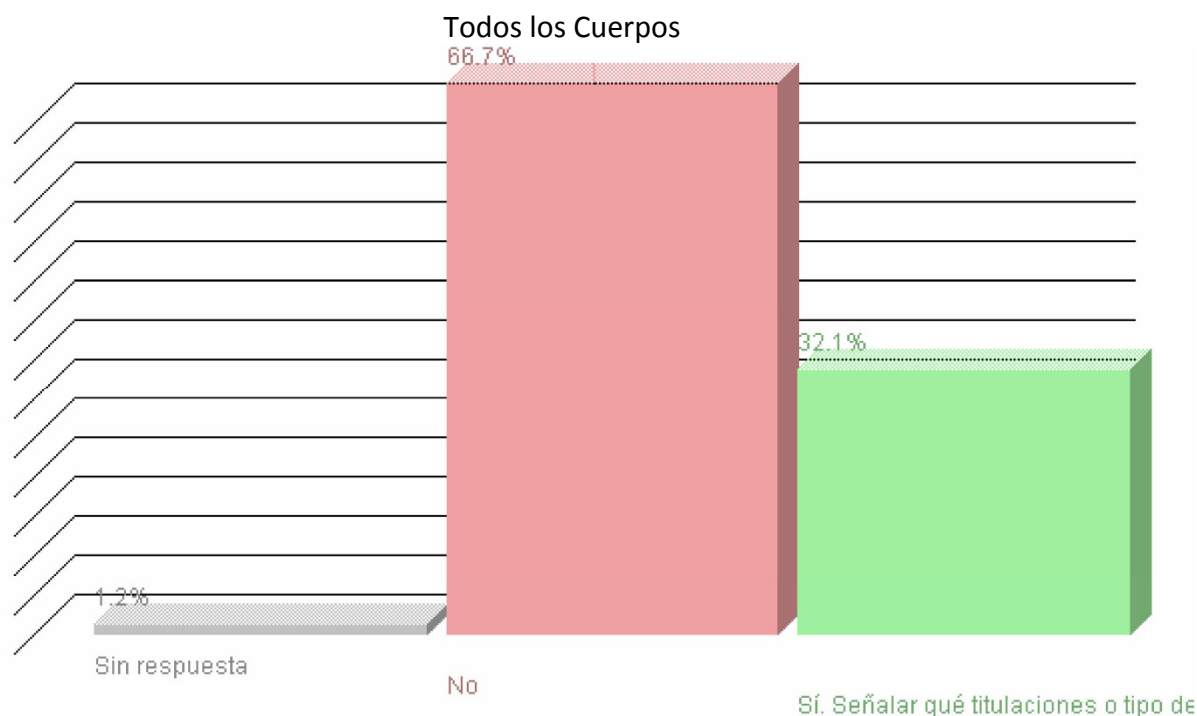


Tabla 8.60. Necesidad de poseer conocimientos específicos para la ocupación del puesto de trabajo de primer destino: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

CUERPO / NECESIDAD DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS PARA LA OCUPACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	Sin respuesta	No	Sí.	Total
GESTIÓN TIC		65.2%	34.7%	100%
GESTIÓN ACE	1.5%	64.6%	33.8%	100%
SUPERIOR ACE		84.2%	15.7%	100%
SUPERIOR TIC	2.6%	60.5%	36.8%	100%
GENERAL AUXILIAR	1%	65.9%	32.9%	100%
AUXILIAR TIC		76.9%	23%	100%

No obstante, a los que respondían afirmativamente se les pidió que señalasen la titulación o conocimientos que a su juicio sería conveniente demandar durante el proceso selectivo.

En general, los comentarios vertidos se pueden agrupar en 4 grandes bloques temáticos:

1) Jurídicos, en las materias específicas relacionadas con la unidad o puesto de trabajo.

2) Organizativos, relativos a los conocimientos administrativos, materiales y procedimentales necesarios para el correcto desempeño en la unidad o puesto de trabajo.

3) Técnicos o instrumentales, relativos al manejo de software, aplicaciones informáticas, conocimientos técnicos específicos (contabilidad, idioma, economía y similares) de acuerdo con las materias competencia de la unidad o puesto de trabajo.

4) Atención al público, trabajo en equipo y gestión de personas.

Seguidamente se muestra un extracto literal de los comentarios vertidos en los cuestionarios.

“Tuve que trabajar en una oficina de empleo, atendiendo al público desde el primer día que llegué y sin haber recibido ninguna formación relacionada con el puesto”.

“En mi puesto concreto, conocimientos de la Ley de Extranjería”.

“Conocimientos específicos de tráfico”.

“Por ejemplo, para la AEAT, conocimientos de impuestos y económicos”.

“Conocimientos jurídicos básicos y formación sobre cultura administrativa (forma habitual de relacionarse entre unidades, responsabilidades de los diferentes áreas, servicios...etc. donde se van a desarrollar las funciones, y otras de similar contenido”.

“Legislación sobre Administración Local”.

“Herramientas de ofimática (word, excell y correo electrónico)”.

“Trabajo en equipo”.

“Habilidades de comunicación”.

“Valoración de la especialidad: Telecomunicaciones, Sistemas de Información, Seguridad ...”.

“Ser ingeniero en informática o telecomunicaciones”.

“Ingeniería de telecomunicaciones o informática”.

“Los conocimientos necesarios dependen del proyecto actual. El problema es que los cursos del INAP puedes pedirlos después, no antes. Y además no suelen ser muy específicos”.

“Gestión de reuniones”.

“Realización de informes”.

“Experiencia en gestión de proyectos. Si no hubiese tenido experiencia en el sector privado, la adaptación habría sido difícil”.

“Económicos, de Seguridad y Defensa Nacional, Éticos y de Relaciones Internacionales”.

“Generales”.

“Trabajo en equipo y gestión de personas”.

“Graduado social o ciencias del trabajo.”.

“Conocimientos en materia de extranjería”.

“Gestión administrativa general”.

“Idiomas. Mi primer destino fue en un puerto internacional y saber inglés me salvó de muchas situaciones”.

“En el puesto que yo desempeño, concretamente no, pero gran parte de la oferta de puestos eran en el SEPE y durante el proceso selectivo no se da ningún tipo de preparación acerca de la tramitación de prestaciones, aunque sí se explica cómo tramitar un documento contable o un expediente de contratación. Creo que es algo que falta”.

“Atención al público”.

“Conocimientos específicos en procedimientos administrativos propios de la Dirección General de Tráfico”.

“Idiomas, trabajo en instituciones internacionales, madurez y experiencia”.

“Mayor formación en el ámbito del D^a de Trabajo y de la Seguridad Social”.

“Conocimientos sobre nóminas”.

“Ley específica según el tipo de trabajo”.

“Pero no presenta mayor problema. Evidentemente cada puesto tiene sus peculiaridades, y no creo que sea necesario adaptar el proceso selectivo a cada caso particular, sino que debe ser general (como es en la actualidad)”.

“Gestión de contratos públicos y personas, relaciones con otros grupos de la Administración”.

“La atención al ciudadano”.

“Legislación sobre Nacionalidad, Registro Civil, Documentación Españoles, Tutelas y Patria Potestad de Menores”.

“Gestión de personal”.

“Toma de decisiones”.

“Conocimiento de Aplicaciones Informáticas específicas del organismo o ministerio en cuestión”.

“Lo que dejó mucho que desear fue el curso selectivo. Se toleraban prácticas poco éticas en el ámbito de la Administración en ámbitos como la productividad, la relación entre compañeros...”.

“Conocimiento de idiomas”.

“Normativa de extranjería”.

“Titulación en Económicas o Empresariales”.

“Conocimiento de los diferentes tipos de estupefacientes que existen y los trámites generales de las sanciones administrativas y penales”.

“Cualidades organizativas, orientación a la atención al público, expresión escrita, programas informáticos específicos,..”.

“Si la inmensa mayoría de las plazas pertenecen a un ámbito tan específico como es el SEPE (INEM), los conocimientos en la materia deberían ser mayores que los que se obtienen al superar un proceso selectivo de tipo general como es el acceso al cuerpo de Gestión de la AGE”.

“Legislación de la Seguridad Social”.

“Conocimientos sobre cómo gestionar un equipo de DNI”.

“Conocimientos sobre Seguridad Social, en mi caso (normativa, leyes..)”.

“Titulación o conocimientos relacionados con el Derecho de la Seguridad Social”.

“Experiencia en gestión de proyectos”.

“Conocimientos en transporte y comercio internacional, normativa de salud pública, funcionamiento e importancia de los puertos del Estado; entre otros aspectos veterinarios y jurídicos”.

“Curso previo sobre las funciones a desarrollar en el puesto”.

“En mi puesto de trabajo también me han servido mis conocimientos en estadística que he adquirido en mis estudios de licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, así como los conocimientos a la hora de realizar informes”.

“Derecho y gestión económica”.

“Gestión de equipos de trabajo”.

“Gestión de personal”.

“Técnicos muy concretos del puesto de trabajo. Conocimientos más profundos sobre el funcionamiento de la AGE que los que se dan el curso selectivo”.

“Idiomas”.

“Técnicas de negociación”.

“Normativa propia del centro directivo”.

“Gestión de grupos de trabajo. Gestión de proyectos”.

“Se necesita conocimiento, pero esos conocimientos solo se pueden adquirir trabajando en el puesto”.

“El proceso selectivo de los cuerpos de informática es muy teórico, debería ser mucho más práctico y sobre todo tener en cuenta la experiencia previa. Por ejemplo: no debería poder optar al grupo A1 aquellas personas que no tengan experiencia laboral, se podrían separar las oposiciones en áreas más concretas, no solo desarrollo o sistemas, tener en cuenta comunicaciones, seguridad, web,..”.

“Legislación específica en relación con la materia del puesto”.

“Conocimientos sobre Derecho civil, mercantil y penal y funcionamiento de la administración de justicia”.

“Legales”.

“Virtualización de sistemas, almacenamiento”.

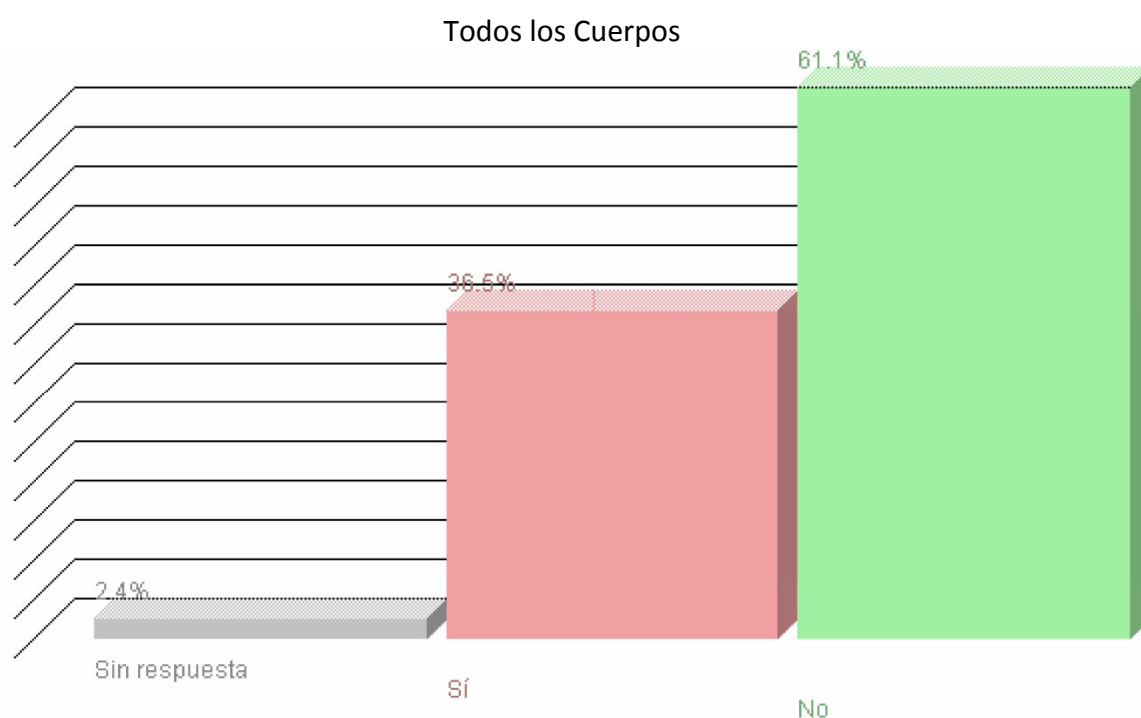
En la siguiente cuestión se indaga sobre la necesidad de valorar en el proceso selectivo la experiencia previa en el desempeño de puestos similares a los de primera ocupación.

Esta pregunta es contestada negativamente por dos tercios de los encuestados, aunque como se verá en las tablas que recogen el análisis cuerpo a cuerpo, son los

funcionarios de los cuerpos especiales los que mayoritariamente defienden la necesidad de contar con experiencia previa.

15) Al igual que en la pregunta anterior, ¿considera Vd. que el puesto de trabajo requería de experiencia previa para su correcto desempeño?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	6	2.4%	
Sí	92	36.5%	37.4%
No	154	61.1%	62.6%



A continuación presentamos el análisis cuerpo a cuerpo, donde se muestra que los tres cuerpos especiales aprecian la posesión de experiencia previa para el desempeño del puesto, frente a los cuerpos de administración general, que la valoran en menor medida.

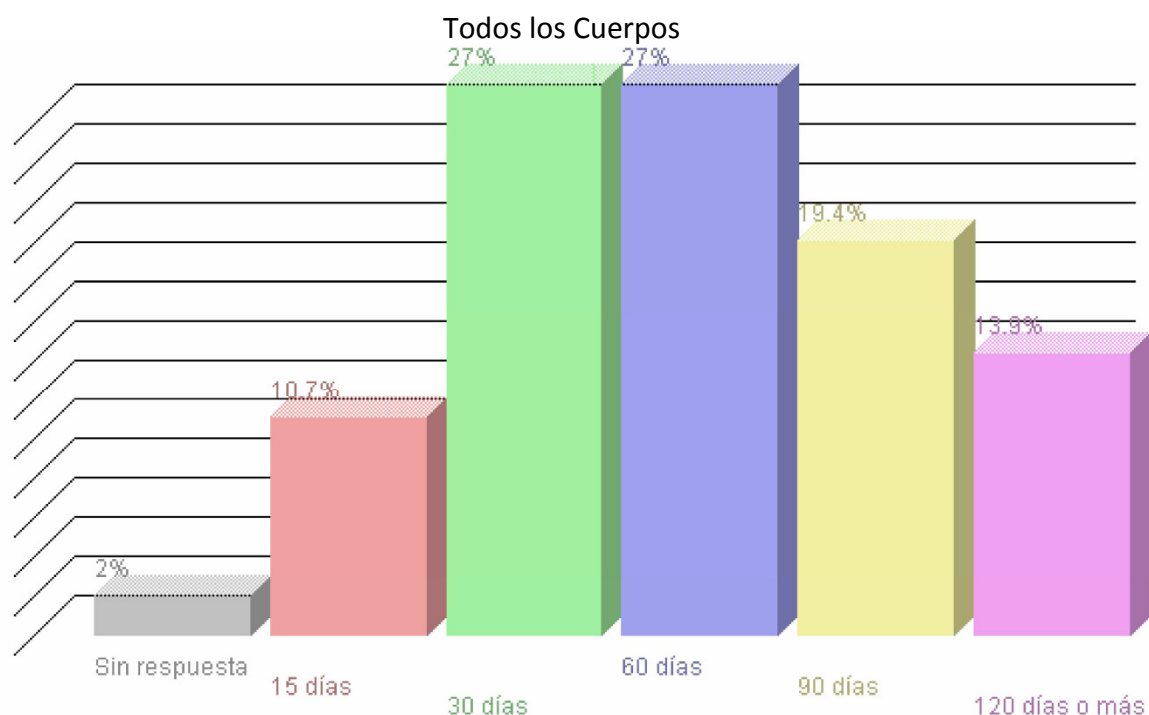
Este efecto también se recoge en la pregunta 30, cuando se interroga en general por la experiencia laboral previa a la aprobación de la oposición, que se da en mayor medida en los funcionarios de los cuerpos especiales.

Tabla 8.61. Necesidad de contar con experiencia previa para la ocupación del puesto de trabajo de primer destino: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

CUERPO / NECESIDAD EXPERIENCIA PREVIA	Sin respuesta	Sí	No	Total
GESTIÓN TIC		65.2%	34.7%	100%
GESTIÓN ACE	1.5%	35.3%	63%	100%
SUPERIOR ACE		5.2%	94.7%	100%
SUPERIOR TIC	2.6%	71%	26.3%	100%
GENERAL AUXILIAR	4.2%	20.2%	75.5%	100%
AUXILIAR TIC		53.8%	46.1%	100%

16) Siguiendo con su propia experiencia, ¿qué periodo de adaptación al puesto que inicialmente accedió considera Vd. necesario para un desempeño satisfactorio por una persona de nuevo ingreso?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	5	2%	
15 días	27	10.7%	10.9%
30 días	68	27%	27.5%
60 días	68	27%	27.5%
90 días	49	19.4%	19.8%
120 días o más	35	13.9%	14.2%



Esta pregunta sobre la adaptación al puesto de trabajo puede parecer innecesaria si atendemos a las características del proceso selectivo, marcado por el acceso a través de los cuerpos de la Administración y la orientación al desarrollo de la carrera y la vida profesional dentro de la Administración.

Por el contrario, en el sistema de empleo el periodo de adaptación al puesto adquiriría densidad jurídica, de acuerdo con lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores (art. 14) que prevé un periodo de prueba antes de la perfección del contrato laboral.

Así mismo, el art. 61.5 del EBEP también contempla la posibilidad de establecer periodos en prácticas como complemento al proceso selectivo

En cualquier caso, la pregunta parece pertinente para evaluar el rendimiento del sistema de acceso, en el que parece que se sacrifica la eficacia y eficiencia a corto plazo, referida al desempeño normal del puesto de trabajo en un tiempo limitado y acorde con las capacidades de los candidatos y la complejidad de las funciones y las responsabilidades asignadas al puesto de trabajo.

No obstante, es interesante observar cómo los periodos de adaptación más señalados se sitúan entre 30 y 60 días, incluso en los cuerpos de gestión y superiores en los que la mayor complejidad funcional y responsabilidad teóricas adscritas a los cuerpos deberían estar en consonancia con las que se predicen de los puestos de trabajo de primera ocupación.

El análisis cuerpo a cuerpo básicamente refleja los mismos resultados que el análisis global, con una excepción: la del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de

la Información, donde el periodo de adaptación al puesto se amplía a entre 90 y 120 días.

Así mismo, un porcentaje importante de funcionarios del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado también señala conveniente un periodo de adaptación de 90 días (36,8%), aunque el periodo más señalado es de 60 días (47,4%)

Por otro lado, los cuerpos del grupo C se inclinan mayoritariamente por un periodo de 30 días, lo que resulta bastante acorde con las tareas y responsabilidades que, presumiblemente, asumen en los puestos de trabajo que ocupan.

Tabla 8.62. Necesidad de contar con un periodo de adaptación al puesto de trabajo de primer destino: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

CUERPO / NECESIDAD DE FIJAR UN PERIODO DE ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	Sin respuesta	15 días	30 días	60 días	90 días	120 días o más	Total
GESTIÓN TIC		13%	17.3%	34.7%	17.3%	17.3%	100%
GESTIÓN ACE	3%	10.7%	24.6%	27.6%	18.4%	15.3%	100%
SUPERIOR ACE			5.2%	47.3%	36.8%	10.5%	100%
SUPERIOR TIC	2.6%	7.8%	23.6%	18.4%	23.6%	23.6%	100%
GENERAL AUXILIAR	2.1%	11.7%	35.1%	25.5%	17%	8.5%	100%
AUXILIAR TIC		23%	38.4%	15.3%	7.6%	15.3%	100%

El problema que está presente de forma más o menos explícita en las respuestas es la necesidad de orientar la selección tomando en consideración las competencias profesionales de los candidatos. Como también se vio en el apartado 5 (pp. 33-43), al repasar la opinión de los funcionarios de la ACE sobre el proceso selectivo desde la transición democrática hasta nuestros días, resulta evidente que están en cuestión de forma sostenida en el tiempo aspectos centrales del sistema: desde la composición de los tribunales y su neutralidad hasta el excesivo peso otorgado a las pruebas de conocimientos a despecho de las necesidades de los puestos y de la organización.

Además, no cabe desconocer que una de las principales disfunciones que ha justificado la puesta en marcha de programas de reforma de las Administraciones públicas de países de nuestro entorno es precisamente la desvinculación entre los procesos de selección y las características de los puestos de trabajo. De hecho, buena parte de los países de Europa occidental han optado decididamente por sistemas de selección basados en competencias profesionales mientras que en España sigue predominando la selección por conocimientos (INAP, 2013); y la mayoría de los países de la OCDE han implantado, o proyectan hacerlo, algún grado de gestión por competencias (OCDE, 2011). Por supuesto, esta marcada tendencia se fundamenta en que los procesos de selección de personal que privilegian los conocimientos

académicos sobre las competencias derivan en la falta de adecuación de los recursos humanos a las necesidades concretas de los puestos (Silicani, 2008: 120).

8.6. PROPUESTAS DE MEJORA DEL CURSO SELECTIVO Y DEL PROCESO EN SU CONJUNTO

A partir del análisis de las respuestas relativas al curso selectivo de los funcionarios en formación, sobre todo de los comentarios críticos, se decidió elaborar una sección específica en el cuestionario destinado a los funcionarios en ejercicio que recogiese las actitudes de los encuestados hacia aspectos concretos que pudieran considerar susceptibles de mejora.

El análisis de estas preguntas se refiere a los cuerpos de gestión y superiores, que son los que realizan el curso selectivo, razón por la que, de nuevo, el volumen de respuestas del análisis global es engañoso, al contabilizar la población de todos los cuerpos.

Las siguientes preguntas abordan esa cuestión y los resultados los hemos presentado en una tabla resumen del análisis global y en tablas específicas para cada cuerpo.

21.3) Siguiendo con el Curso selectivo, ¿está Vd. de acuerdo con las siguientes afirmaciones? (valore en una escala de 1 a 5, siendo 1 el total desacuerdo y 5 absolutamente de acuerdo)

21.3.1) Debería ser un curso de especialización, orientado a las exigencias del puesto de trabajo a ocupar

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	113	44.8%	
	1	20	7.9%	14.4%
	2	22	8.7%	15.8%
	3	23	9.1%	16.5%
	4	23	9.1%	16.5%
	5	51	20.2%	36.7%

21.3.2) Los contenidos son reiterativos y semejantes a los contenidos del temario de la oposición

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	112	44.4%	
	1	16	6.3%	11.4%
	2	19	7.5%	13.6%
	3	24	9.5%	17.1%
	4	22	8.7%	15.7%

5	59	23.4%	42.1%
---	----	-------	-------

21.3.3) Los contenidos son demasiado teóricos

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	117	46.4%	
1	10	4%	7.4%
2	15	6%	11.1%
3	36	14.3%	26.7%
4	28	11.1%	20.7%
5	46	18.3%	34.1%

21.3.4) Los contenidos son demasiado jurídicos

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	113	44.8%	
1	34	13.5%	24.5%
2	30	11.9%	21.6%
3	40	15.9%	28.8%
4	23	9.1%	16.5%
5	12	4.8%	8.6%

21.3.5) El curso no debería ser selectivo

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	115	45.6%	
1	38	15.1%	27.7%
2	13	5.2%	9.5%
3	20	7.9%	14.6%
4	12	4.8%	8.8%
5	54	21.4%	39.4%

21.3.6) El curso tiene una función exclusivamente socializante (que los candidatos se conozcan entre sí)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	113	44.8%	
1	11	4.4%	7.9%
2	23	9.1%	16.5%
3	33	13.1%	23.7%
4	39	15.5%	28.1%
5	33	13.1%	23.7%

Tabla 8.63. Propuestas de mejora del curso selectivo: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Debería ser un curso de especialización, orientado a las exigencias del puesto de trabajo a ocupar (21.3.1)	44,8%	7,9%	8,7%	9,1%	9,1%	20,2%
Los contenidos son reiterativos y semejantes a los contenidos del temario de la oposición (21.3.2)	44,4%	6,3%	7,5%	9,5%	8,7%	23,4%
Los contenidos son demasiado teóricos (21.3.3)	46,4%	4,0%	6,3%	14,3%	11,1%	18,3%
Los contenidos son demasiado jurídicos (21.3.4)	44,8%	13,5%	11,9%	15,9%	9,1%	4,8%
El curso no debería ser selectivo (21.3.5)	45,6%	15,1%	5,2%	7,9%	4,8%	21,4%
El curso tiene una función exclusivamente socializante (que los candidatos se conozcan entre sí) (21.3.6)	44,8%	4,4%	9,1%	13,1%	15,5%	13,1%

Debido al sesgo que introducen los funcionarios de los cuerpos del grupo C, el análisis cuerpo a cuerpo que se realiza en las siguientes tablas muestra más claramente los resultados.

Tabla 8.64. Propuestas de mejora del curso selectivo: Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado.

CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO.						
FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Debería ser un curso de especialización, orientado a las exigencias del puesto de trabajo a ocupar (21.3.1)	7,7%	13,8%	9,2%	10,8%	15,4%	43,1%
Los contenidos son reiterativos y semejantes a los contenidos del temario de la oposición (21.3.2)	7,7%	9,2%	4,6%	12,3%	16,9%	49,2%
Los contenidos son demasiado teóricos (21.3.3)	12,3%	7,7%	12,3%	15,4%	21,5%	30,8%
Los contenidos son demasiado jurídicos (21.3.4)	7,7%	23,1%	23,1%	27,7%	12,3%	6,2%
El curso no debería ser selectivo (21.3.5)	12,3%	24,6%	6,2%	13,8%	4,6%	38,5%
El curso tiene una función exclusivamente socializante (que los candidatos se conozcan entre sí) (21.3.6)	7,7%	10,8%	15,4%	23,1%	23,1%	20,0%

Tabla 8.65. Propuestas de mejora del curso selectivo: Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática.

CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA						
FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Debería ser un curso de especialización, orientado a las exigencias del puesto de trabajo a ocupar (21.3.1)	8,7%	8,7%	17,4%	17,4%	26,1%	21,7%
Los contenidos son reiterativos y semejantes a los contenidos del temario de la oposición (21.3.2)	8,7%	21,7%	26,1%	17,4%	8,7%	17,4%
Los contenidos son demasiado teóricos (21.3.3)	13,0%	4,2%	8,7%	13,0%	17,4%	43,5%
Los contenidos son demasiado jurídicos (21.3.4)	8,7%	8,7%	4,3%	39,1%	26,1%	13,0%
El curso no debería ser selectivo (21.3.5)	8,7%	21,7%	8,7%	8,7%	0,0%	52,2%
El curso tiene una función exclusivamente socializante (que los candidatos se conozcan entre sí) (21.3.6)	8,7%	13,0%	13,0%	17,4%	26,1%	21,7%

Tabla 8.66. Propuestas de mejora del curso selectivo: Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.

CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO						
FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Debería ser un curso de especialización, orientado a las exigencias del puesto de trabajo a ocupar (21.3.1)	5,3%	5,3%	42,1%	15,8%	5,3%	26,3%
Los contenidos son reiterativos y semejantes a los contenidos del temario de la oposición (21.3.2)	0,0%	10,5%	5,3%	21,1%	21,1%	42,1%
Los contenidos son demasiado teóricos (21.3.3)	0,0%	5,3%	5,3%	42,1%	21,1%	26,3%
Los contenidos son demasiado jurídicos (21.3.4)	10,5%	21,1%	21,1%	21,1%	15,8%	10,5%
El curso no debería ser selectivo (21.3.5)	5,3%	36,8%	10,5%	21,1%	15,8%	10,5%
El curso tiene una función exclusivamente socializante (que los candidatos se conozcan entre sí) (21.3.6)	0,0%	0,0%	5,3%	21,1%	36,8%	36,8%

Tabla 8.67. Propuestas de mejora del curso selectivo: Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.

CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN						
FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Debería ser un curso de especialización, orientado a las exigencias del puesto de trabajo a ocupar (21.3.1)	5,3%	13,2%	10,5%	23,7%	15,8	31,6%
Los contenidos son reiterativos y semejantes a los contenidos del temario de la oposición (21.3.2)	2,6%	7,9%	21,1%	15,8%	13,2%	39,5%
Los contenidos son demasiado teóricos (21.3.3)	5,3%	7,9%	7,9%	34,2%	15,8%	28,9%
Los contenidos son demasiado jurídicos (21.3.4)	0,0%	34,2%	26,3%	18,4%	13,2%	7,9%
El curso no debería ser selectivo (21.3.5)	0,0%	26,3%	10,5%	10,5%	15,8%	36,8%
El curso tiene una función exclusivamente socializante (que los candidatos se conozcan entre sí) (21.3.6)	2,6%	0,0%	23,7%	23,7%	28,9%	21,1%

La siguiente pregunta se realizó para incorporar información adicional que pudiera haber quedado excluida de los enunciados recogidos en las cuestiones anteriores.

21.4) Si su opinión sobre el curso selectivo no se corresponde con ninguna de las afirmaciones anteriores, por favor a continuación añada sus comentarios

	frec.	total
Sin respuesta	237	94%
Respuestas	15	6%

El nivel de respuesta fue muy bajo y parte de los comentarios se correspondían con los enunciados descritos en las cuestiones anteriores.

No obstante, a continuación mostramos algunos que pueden aportar alguna información adicional interesante:

“El curso selectivo tal y como está actualmente concebido no es útil. Creo que es positivo que tenga lugar, pero potenciando más aspectos prácticos y sociales del mismo. Que haya visitas (estancias) "in situ" a las instituciones y organismos de la AGE, en grupos pequeños. Aportarían más y mejor en mucho menos tiempo”.

“Preparar a los TIC para desempeñar cualquier puesto de dirección en la administración y no sólo los puestos tecnológicos. Al igual que ocurre con los TAC”.

“Para que fuera un curso de especialización habría que hacerlo después de la asignación de destino”.

“Pese a lo apuntado en la respuesta 21.2, no opino que el curso selectivo deba estar enfocado a la preparación del puesto de trabajo que se vaya a ocupar, ya que entonces ¿qué ocurriría cuando el funcionario, ya de carrera, decidiera cambiar su orientación profesional hacia otras especialidades que le ofrezca su cuerpo o escala de adscripción?”.

“Creo que el curso es adecuado para introducirse dentro de una organización completamente nueva, no tiene sentido que sea especializado, al contrario, me parece muy adecuado su carácter generalista. Sin duda, lo mejor del curso es la integración en un grupo y la adquisición de contactos para uso profesional posterior”.

a) Funcionarios en formación

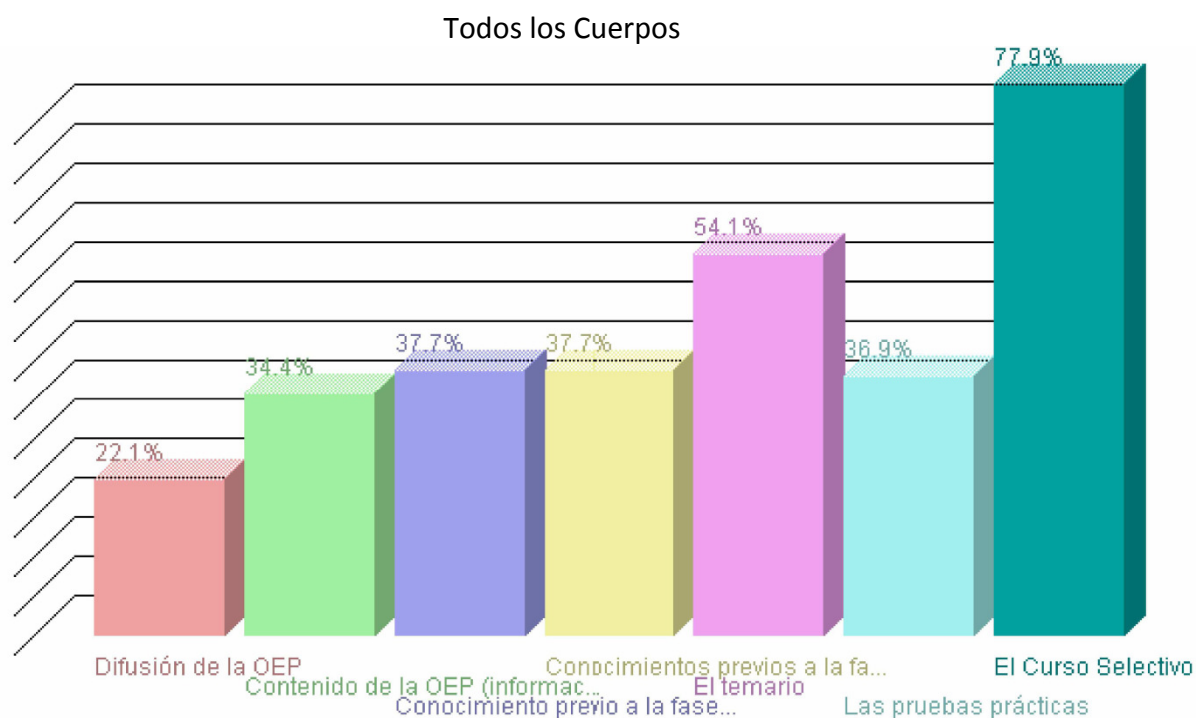
Las siguientes cuestiones intentan recoger las propuestas de los encuestados para mejorar el proceso selectivo en su conjunto, identificando una serie de categorías sobre las que igualmente se pidió que señalaran los aspectos concretos que mejorarían.

De entre todas las categorías, destacan el curso selectivo (77,9%) y el temario (54,1%) como los aspectos en los que los encuestados muestran más interés de mejora.

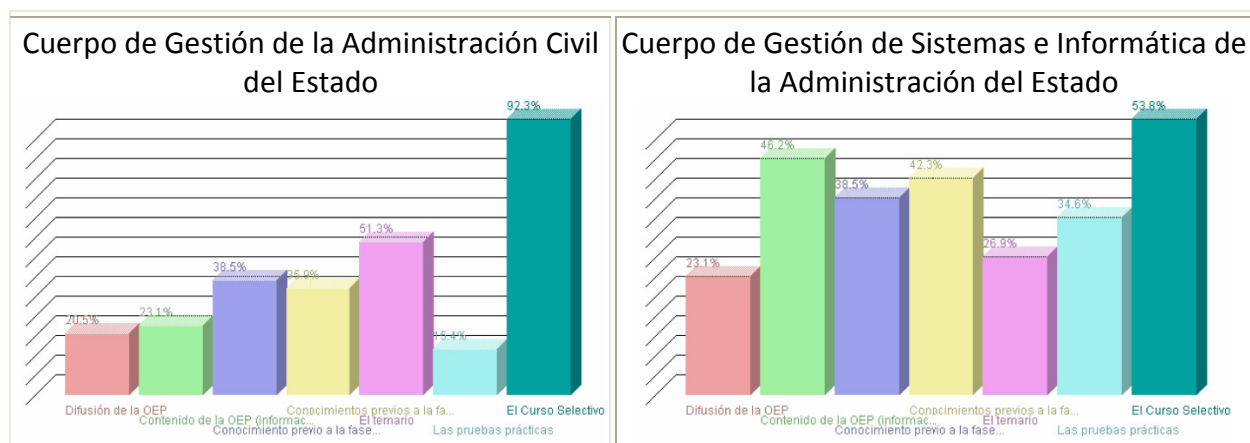
A continuación de los histogramas, que recogen los resultados cuerpo a cuerpo, se ha confeccionado otra tabla que incorpora de forma resumida los comentarios con las propuestas concretas de mejora en cada aspecto.

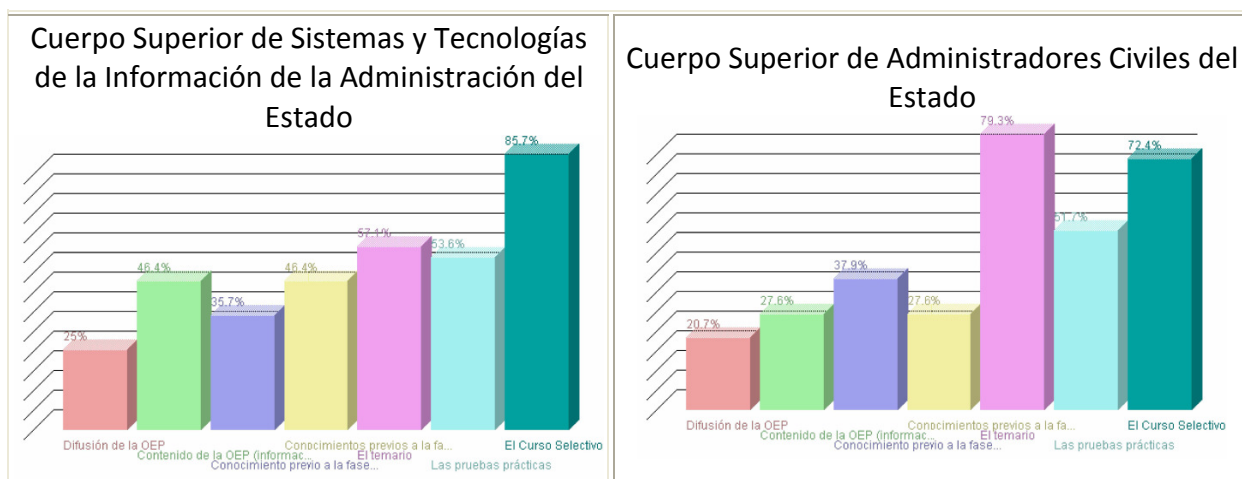
14) En el caso de que considere que existen aspectos mejorables en el proceso selectivo, cuáles mejoraría usted respecto de los temas siguientes (puede marcar más de una opción)

		frec.	total	resp.
	Difusión de la OEP	27	22.1%	7.4%
	Contenido de la OEP (información sobre funciones y tareas de las plazas y de los requerimientos del proceso selectivo)	42	34.4%	11.4%
	Conocimiento previo a la fase de selección de las funciones y responsabilidades del Cuerpo al que se adscriben las plazas	46	37.7%	12.5%
	Conocimientos previos a la fase de selección de los posibles puestos de trabajo a ocupar y sus características	46	37.7%	12.5%
	El temario	66	54.1%	18%
	Las pruebas prácticas	45	36.9%	12.3%
	El Curso selectivo	95	77.9%	25.9%



El análisis cuerpo a cuerpo muestra cómo las propuestas de mejora preferentemente se refieren al curso selectivo y el temario en todos los cuerpos a excepción del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática, que junto al curso selectivo propone, por este orden, mejoras en el contenido de la OEP (46,2%), información sobre los puestos de trabajo y sus características (42,3%), información sobre las funciones del cuerpo (38,5%), las pruebas prácticas (34,6%), el temario (26,9%) y, en último lugar, la difusión de OEP (23,1%).





Explique los aspectos que podrían mejorarse para cada opción marcada

14.1.obs) Difusión de la OEP

	frec.	total
<div style="background-color: #cccccc; width: 15px; display: inline-block;"></div> Sin respuesta	96	78.7%
<div style="background-color: #ff6666; width: 15px; display: inline-block;"></div> Respuestas	26	21.3%

Tabla 8.68. Propuesta favorables a la mejora de la difusión de la OEP: funcionarios en formación de todos los cuerpos analizados.

CUERPO / MEJORA DE LA DIFUSIÓN DE LA OEP	Sin respuesta	Respuestas	Total
GESTIÓN ACE	79.4%	20.5%	100%
GESTIÓN TIC	80.7%	19.2%	100%
SUPERIOR TIC	78.5%	21.4%	100%
SUPERIOR ACE	75.8%	24.1%	100%

14.2.obs) Contenido de la OEP (información sobre funciones y tareas de las plazas y de los requerimientos del proceso selectivo)

		frec.	total
	Sin respuesta	89	73%
	Respuestas	33	27%

Tabla 8.69. Propuestas d favorables a la mejora del contenido de la OEP: funcionarios en formación de todos los cuerpos analizados.

CUERPO / MEJORA DEL CONTENIDO DE LA OEP	Sin respuesta	Respuestas	Total
GESTIÓN ACE	79.4%	20.5%	100%
GESTIÓN TIC	65.3%	34.6%	100%
SUPERIOR TIC	71.4%	28.5%	100%
SUPERIOR ACE	72.4%	27.5%	100%

14.3.obs) Conocimiento previo a la fase de selección de las funciones y responsabilidades del Cuerpo al que se adscriben las plazas

		frec.	total
	Sin respuesta	82	67.2%
	Respuestas	40	32.8%

Tabla 8.70. Propuestas favorables a mejorar el conocimiento previo a la fase de selección de las características del cuerpo: funcionarios en formación de todos los cuerpos analizados.

CUERPO / MEJORA CONOCIMIENTO CARACTERÍSTICAS DEL CUERPO	Sin respuesta	Respuestas	Total
GESTIÓN ACE	64.1%	35.8%	100%
GESTIÓN TIC	69.2%	30.7%	100%
SUPERIOR TIC	71.4%	28.5%	100%
SUPERIOR ACE	65.5%	34.4%	100%

14.4.obs) Conocimientos previos a la fase de selección de los posibles puestos de trabajo a ocupar y sus características

		frec.	total
	Sin respuesta	85	69.7%
	Respuestas	37	30.3%

Tabla 8.71. Propuestas favorables a mejorar el conocimiento previo a la fase de selección de los puestos de primera ocupación y sus características: funcionarios en formación de todos los cuerpos analizados.

CUERPO / MEJORA CONOCIMIENTO PUESTOS DE PRIMERA OCUPACIÓN	Sin respuesta	Respuestas	Total
GESTIÓN ACE	69.2%	30.7%	100%
GESTIÓN TIC	61.5%	38.4%	100%
SUPERIOR TIC	67.8%	32.1%	100%
SUPERIOR ACE	79.3%	20.6%	100%

14.5.obs) El temario

		frec.	total
	Sin respuesta	57	46.7%
	Respuestas	65	53.3%

Tabla 8.72. Propuestas favorables a mejorar el temario: funcionarios en formación de todos los cuerpos analizados.

CUERPO / MEJORA DEL TEMARIO	Sin respuesta	Respuestas	Total
GESTIÓN ACE	48.7%	51.2%	100%
GESTIÓN TIC	73%	26.9%	100%
SUPERIOR TIC	46.4%	53.5%	100%
SUPERIOR ACE	20.6%	79.3%	100%

14.6.obs) Las pruebas prácticas

		frec.	total
	Sin respuesta	77	63.1%
	Respuestas	45	36.9%

Tabla 8.73. Propuestas favorables a mejorar las pruebas prácticas: funcionarios en formación de todos los cuerpos analizados.

CUERPO / MEJORA DE LAS PRUEBAS PRÁCTICAS	Sin respuesta	Respuestas	Total
GESTIÓN ACE	84.6%	15.3%	100%
GESTIÓN TIC	65.3%	34.6%	100%
SUPERIOR TIC	50%	50%	100%
SUPERIOR ACE	44.8%	55.1%	100%

14.7.obs) El Curso selectivo

	frec.	total
Sin respuesta	26	21.3%
Respuestas	96	78.7%

Tabla 8.74. Propuestas favorables a mejorar el curso selectivo: funcionarios en formación de todos los cuerpos analizados.

CUERPO / MEJORA DEL CURSO SELECTIVO	Sin respuesta	Respuestas	Total
GESTION ACE	2.5%	97.4%	100%
GESTION TIC	50%	50%	100%
SUPERIOR TIC	21.4%	78.5%	100%
SUPERIOR ACE	20.6%	79.3%	100%

Tabla 8.75. Resumen de los aspectos mejorables del proceso selectivo: funcionarios en formación.

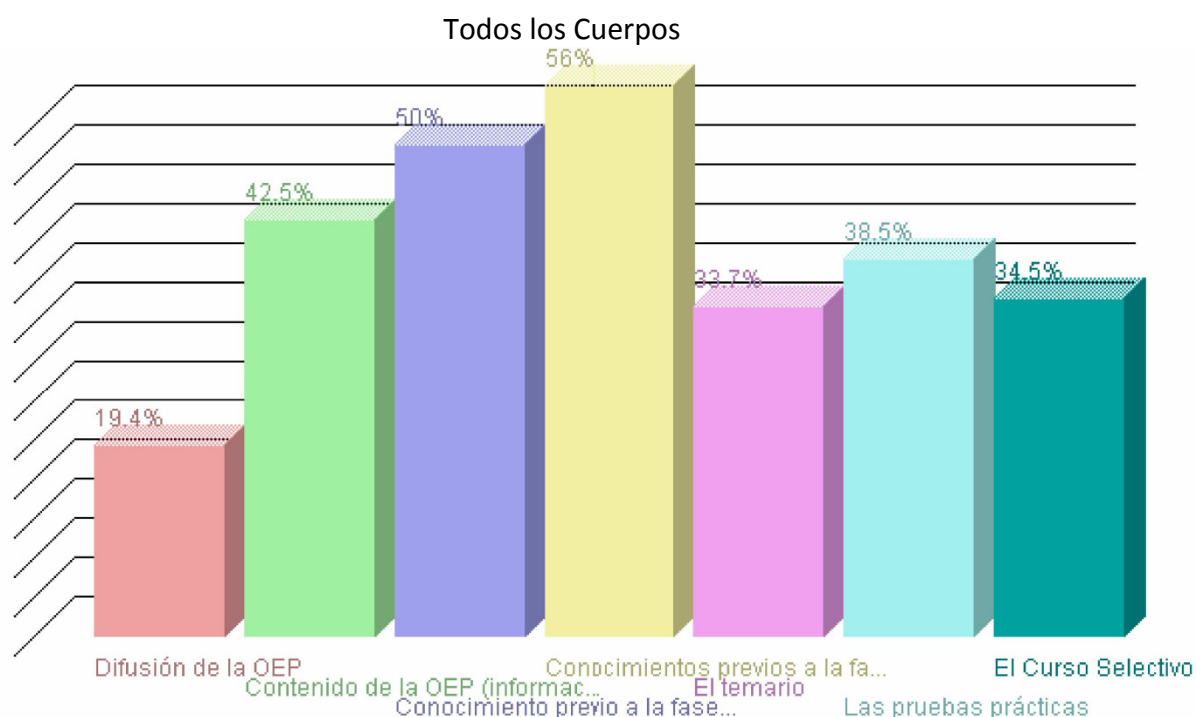
ASPECTOS MEJORABLES	RESPUESTAS	PROPUESTAS
Difusión de la O.E.P.	22,1%	Mayor y mejor difusión
Contenido de la O.E.P.	34,4%	<ul style="list-style-type: none"> - Información sobre los puestos a cubrir. - Información sobre las remuneraciones. - Información sobre las fechas de los exámenes - Información sobre los criterios de evaluación de las pruebas. - Información sobre los destinos.
Funciones y responsabilidades del Cuerpo	37,7%	<ul style="list-style-type: none"> - Características del Cuerpo. - Funciones y tareas a desarrollar.
Puestos de Trabajo y sus características	37,7%	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción de los Puestos de Trabajo. - Destinos y Puestos. - Puestos de Trabajo y remuneraciones.
Temario	54,1%	<ul style="list-style-type: none"> - Demasiado abiertos. - Demasiado extensos. - Más concretos. - Temas obsoletos. - Más adaptados a los Puestos de Trabajo. - Menos peso o desaparición del tema de Políticas Públicas. - Se debería facilitar los contenidos a los candidatos.
Pruebas Prácticas	36,9%	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar y precisar el calendario de las pruebas. - Pruebas muy subjetivas a efectos de evaluación. - Los evaluadores deberían ser siempre los mismos. - Especificar los criterios de evaluación de las pruebas.
Curso selectivo	77,9%	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptado a los requerimientos de los puestos a ocupar. - Profesorado con experiencia en los puestos a ocupar. - Más práctico. - Eliminarlo y sustituirlo por un periodo en prácticas en el puesto de trabajo a ocupar. - No debería ser selectivo. - Insuficiente, poco tiempo. - Más específico. - Incluir visitas institucionales a Centros de Trabajo y Oficinas Administrativas.

a) Funcionarios en ejercicio.

En la encuesta aplicada al personal en ejercicio, los aspectos principales que los encuestados estiman que son mejorables son, por este orden: la información sobre los puestos de trabajo a ocupar y sus características (56,0%), la información sobre las funciones y responsabilidades del cuerpo (50,0%) y el contenido de la OEP (42,5%).

22) En el caso de que considere que existen aspectos mejorables en el proceso selectivo, ¿cuáles mejoraría usted respecto de los temas siguientes? (puede marcar más de una opción)

	frec.	total	resp.
Difusión de la OEP	49	19.4%	7.1%
Contenido de la OEP (información sobre funciones y tareas de las plazas y de los requerimientos del proceso selectivo)	107	42.5%	15.5%
Conocimiento previo a la fase de selección de las funciones y responsabilidades del Cuerpo al que se adscriben las plazas	126	50%	18.2%
Conocimientos previos a la fase de selección de los posibles puestos de trabajo a ocupar y sus características	141	56%	20.4%
El temario	85	33.7%	12.3%
Las pruebas prácticas	97	38.5%	14%
El Curso selectivo	87	34.5%	12.6%



En el análisis cuerpo a cuerpo se mantiene la tendencia reflejada en el análisis global, pero añadiendo a los tres temas más valorados el curso selectivo, lógicamente propuesto por los cuerpos superiores y de gestión.

Tabla 8.76. Propuestas favorables a mejorar el proceso selectivo: funcionarios en ejercicio de todos los cuerpos analizados.

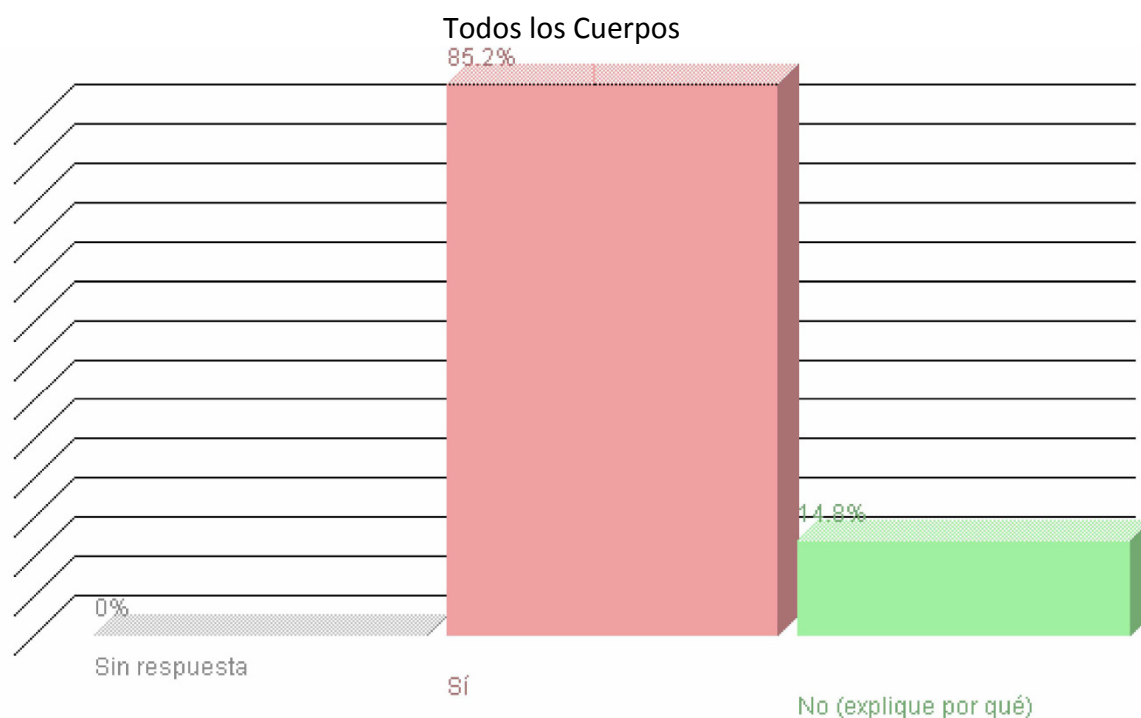
CUERPO / MEJORAS DEL PROCESO SELECTIVO	Difusión de la OEP	Contenido de la OEP	Conocimiento previo Cuerpo	Conocimiento previo de los posibles puestos de trabajo	El temario	Sin respuesta	Las pruebas prácticas	El Curso Selectivo	Total
GESTIÓN TIC	13%	30.4%	43.4%	34.7%	43.4%	52.1%	47.8%	39.1%	100%
GESTIÓN ACE	10.7%	40%	46.1%	55.3%	23%	63%	36.9%	46.1%	100%
SUPERIOR ACE	31.5%	52.6%	57.8%	31.5%	52.6%	57.8%	42.1%	89.4%	100%
SUPERIOR TIC	23.6%	42.1%	44.7%	57.8%	26.3%	55.2%	44.7%	60.5%	100%
GENERAL AUXILIAR	23.4%	47.8%	53.1%	64.8%	38.2%	65.9%	34%	8.5%	100%
AUXILIAR TIC	15.3%	23%	61.5%	61.5%	30.7%	61.5%	38.4%		100%

8.7. OPINIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS Y VALORES DEL PROCESO SELECTIVO

a) Funcionarios en formación.

15) A partir de su experiencia en el proceso de selección y considerándolo en su conjunto: ¿cree usted que el proceso selectivo mide realmente el mérito y la capacidad de los candidatos?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
Sí	104	85.2%	85.2%
No (explique por qué)	18	14.8%	14.8%



De esta pregunta cabe destacar que la percepción de que el proceso se orienta por los principios constitucionales es altísima (85,2%), aunque algunos comentarios demandan una mayor transparencia:

“Pero se puede fomentar la igualdad y la transparencia publicando en la página del INAP TODOS los exámenes de años anteriores, para no depender en absoluto de acudir a Academias”.

“Existen ejercicios en los que no se conocen los criterios reales de corrección. Además hay algunos en los que ni siquiera hay lectura pública”.

Otros reiteran nuevamente la crítica a los tribunales.

“Habiendo tres tribunales distintos en el último ejercicio es imposible que haya igualdad de criterios... partiendo de que ya es muy subjetiva la prueba, si encima valora gente distinta creo que no estoy en las mismas condiciones que otros con otro tribunal”.

“Sí, salvo el caso práctico. La razón es que los miembros del tribunal no son los mismos en cada sesión, por lo que se pierde objetividad”.

Incluso, algún comentario apunta a que se pueden reforzar esos principios mejorando el proceso:

“Igualdad formal pero no material, que también es un mandato a los poderes públicos del artículo 9.2 de la CE, ya que en el acceso para formación y por el tiempo de duración de la preparación y los procesos mismos hay una selección socio-económica indirecta que no se puede ignorar (mayor cuanto más alto sea el nivel del Cuerpo- esto

es claro en los cuerpos superiores que requieren varios años de preparación a tiempo completo y también aplicable a Gestión, en parte, y sobre todo últimamente, por la competencia tan fuerte por las escasas plazas). En mérito y capacidad creo que podría revisarse el proceso para incluir más valores que los exámenes que premian básicamente un estudio memorístico; podrían incluirse otros criterios de mérito y capacidad profesional (CV, entrevistas, experiencia previa o en cuanto al conjunto de pruebas a pasar hacer una valoración más global y no tan aislada y eliminatória de cada examen, de forma que sea posible no pasar por haber suspendido únicamente la última prueba: ¡que es la tercera en gestión y ya la cuarta en TAC! Tener en cuenta la propia preparación en la oposición: tiempo de preparación y si se han aprobado exámenes en convocatorias anteriores, etc.). Creo que no es malo el sistema de forma radical pero muy mejorable (es demasiado cruel y mucha gente muy preparada y formada es desperdiciada por la Administración al no aprobar sólo por no pasar por ejemplo el último examen y no tener ni tan siquiera una bolsa de empleo o dar puntos y valorarlo de alguna forma para siguientes convocatorias, por ejemplo)".

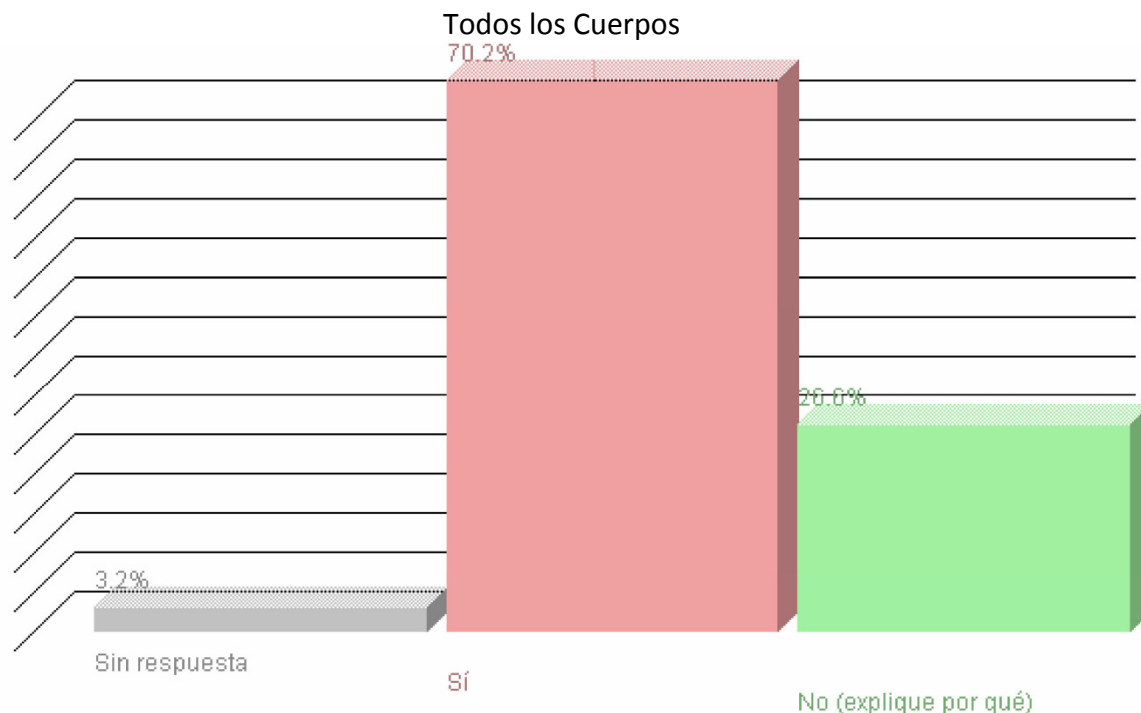
"La división en dos tipos de exámenes hace que no todos hayamos realizado los mismos ejercicios".

b) Funcionarios en ejercicio

En esta encuesta, la percepción de que se cumplen los principios constitucionales cae respecto a la encuesta aplicada al personal en formación, aunque se mantiene una proporción muy alta de opiniones positivas (70,2%).

23) A partir de su experiencia en el proceso de selección y considerándolo en su conjunto: ¿cree usted que mide realmente el mérito y la capacidad de los candidatos?

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	8	3.2%	
	Sí	177	70.2%	72.5%
	No (explique por qué)	67	26.6%	27.5%



A continuación reflejamos igualmente algunos de los comentarios más críticos con el proceso en este aspecto.

“No se valora la formación previa de los candidatos. El proceso de selección para promoción interna es absolutamente disparatado y no acorde con la experiencia y formación de los candidatos”.

“En los concursos-oposición, considero que la fase de concurso no valora de forma imparcial la capacidad de los candidatos”.

“Mucha subjetividad en las pruebas "cantadas" y mala aplicación de los principios de igualdad”.

“El proceso de selección de oposición y curso (para nada selectivo) únicamente puede medir el conocimiento adquirido sobre el objeto de las preguntas, problemas y temas del temario, y sólo en el último ejercicio algo de la capacidad de comunicación de los candidatos, pero no mide realmente el mérito ni la capacidad de los candidatos para el desempeño de sus futuros puestos de trabajo, pues para ello se requerirían sistemas de evaluación de conocimientos ofimáticos, de habilidades de comunicación, de trabajo en equipo, de capacidades analíticas y resolutivas, y sobre todo, de capacidad de trabajo”.

“La preparación que uno realiza para presentarse a un proceso selectivo, suele ser muy autoexigente. Pero en mi opinión, se debería ir más en la línea de los exámenes de las Comunidades europeas, medir habilidades (idiomas, capacidad para resolver problemas) y no sólo la capacidad para retener información”.

“No se queda necesariamente con los mejores. El proceso de oposición es altamente mejorable (sé que es difícil). La composición y la formación de los tribunales es un asunto de crucial importancia, ya que está en juego el trabajo de muchas personas. El trabajo del tribunal debería ser más riguroso (muchas veces dan una impresión bastante lamentable). La transparencia del proceso es otro aspecto altamente mejorable. Quizás una criba mayor en la primera prueba (en mi cuerpo hay un test, lo cual es bastante objetivo) y después un proceso más personalizado. La prueba de idiomas es francamente mejorable. La valoración de las pruebas prácticas debería ser más transparente (criterios publicados, etc). Entiendo que hay un factor subjetivo de cómo la persona interactúa, pero debería ser posible también medir ese aspecto de forma más transparente”.

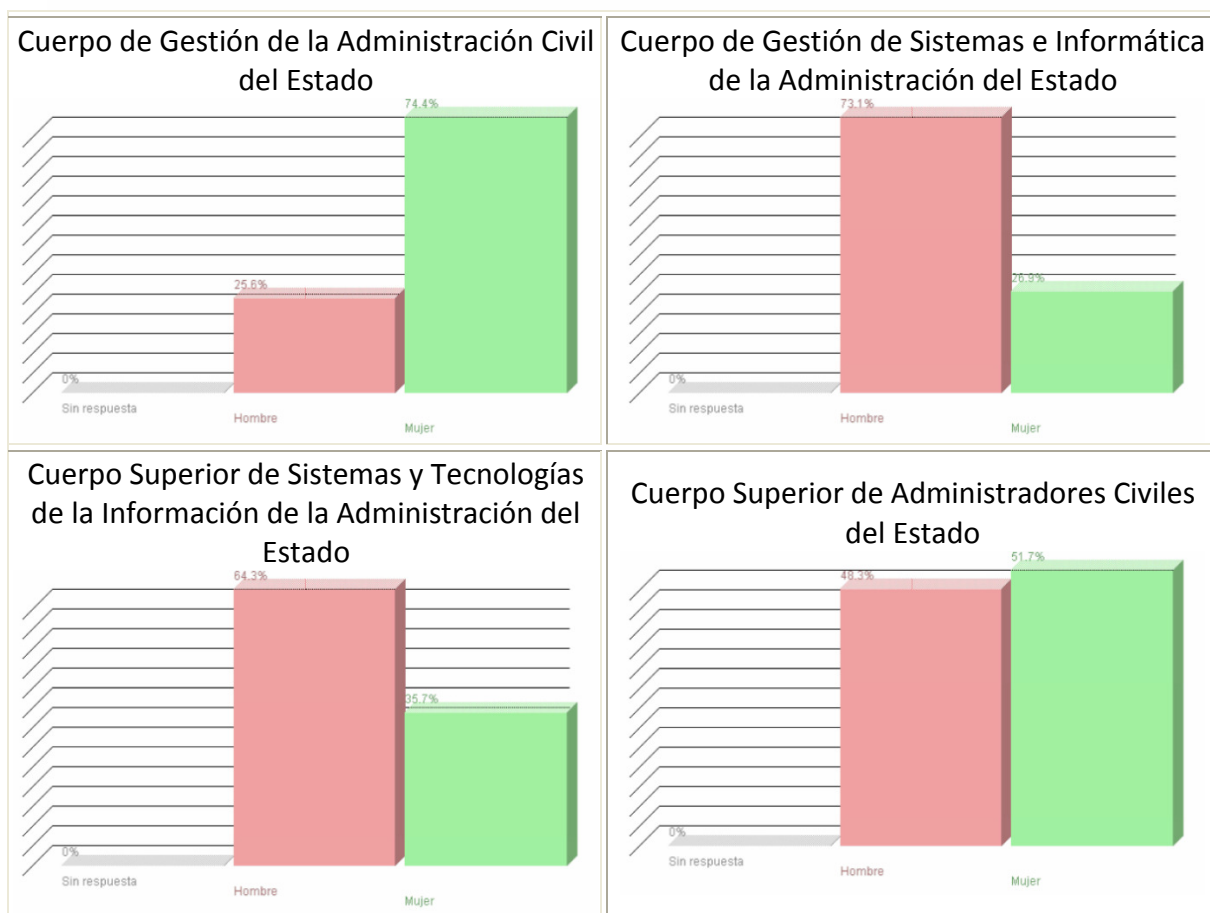
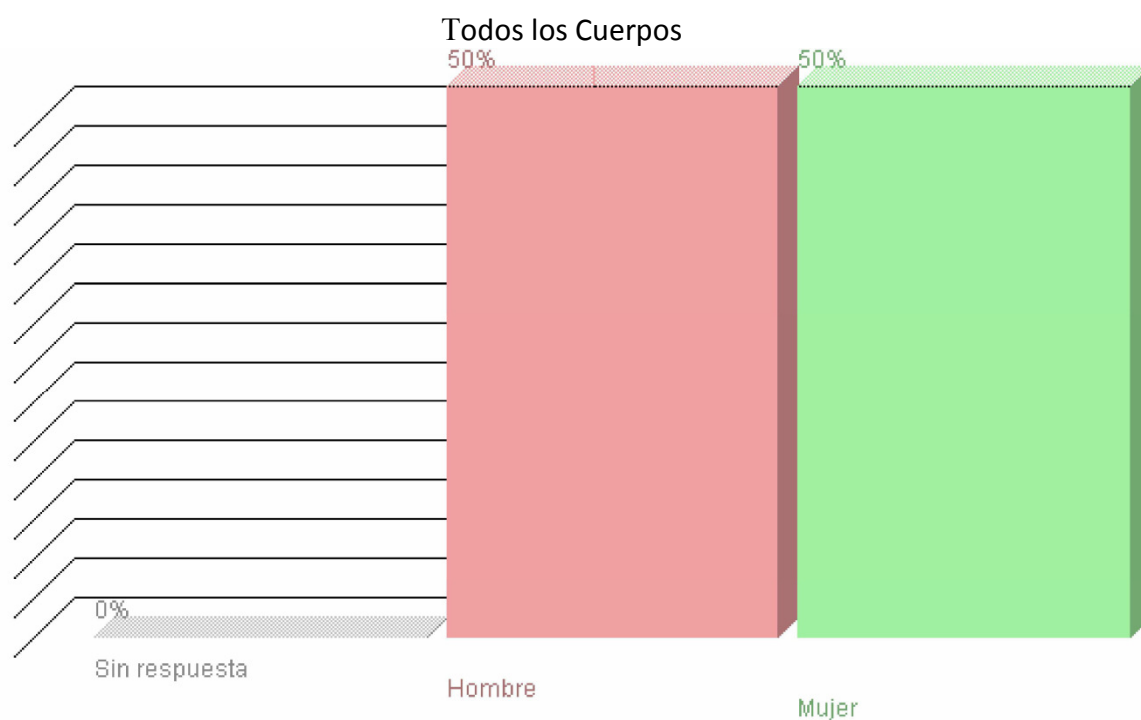
8.8. DATOS SOCIOECONÓMICOS Y PROCEDENCIA TERRITORIAL DE LOS FUNCIONARIOS

a) Funcionarios en formación

El análisis global muestra una paridad perfecta entre hombres y mujeres (50,0%). No obstante, como se refleja en los histogramas siguientes, los hombres son ligeramente mayoritarios en los cuerpos especiales y las mujeres lo son en los cuerpos generales.

16) Sexo

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	0	0%	
	Hombre	61	50%	50%
	Mujer	61	50%	50%



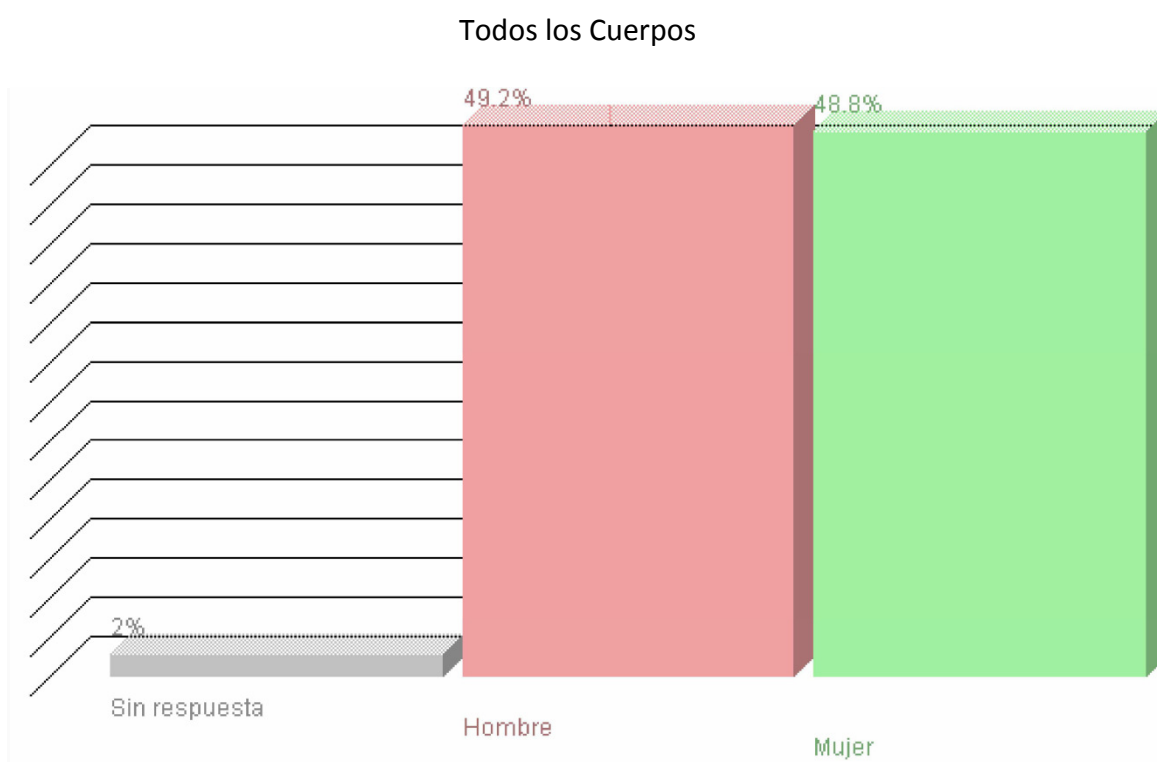
b) Funcionarios en ejercicio.

En el análisis global de este estudio se sigue manteniendo la paridad casi perfecta entre hombres (49,2%) y mujeres (48,8%).

No obstante, los histogramas que recogen los datos desagregados por cuerpos nos muestran cómo entre la población encuestada los hombres son mayoritarios en todos los cuerpos, a excepción del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, donde las mujeres representan el 60,6% de los encuestados.

24) Sexo

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	5	2%	
Hombre	124	49.2%	50.2%
Mujer	123	48.8%	49.8%



a) Funcionarios en formación

En relación con la edad de los encuestados, más de la mitad de los encuestados está entre los 25 y los 35 años. Así mismo, el 10,6% tiene más de 40 años (nacidos antes de 1971) y el 36,1% tiene entre 30 y 39 años (nacidos antes de 1981).

17) Año de nacimiento

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	3	2.5%	
	1964	1	0.8%	0.8%
	1965	2	1.6%	1.7%
	1967	1	0.8%	0.8%
	1968	1	0.8%	0.8%
	1969	1	0.8%	0.8%
	1970	4	3.3%	3.4%
	1971	3	2.5%	2.5%
	1972	3	2.5%	2.5%
	1973	1	0.8%	0.8%
	1974	6	4.9%	5%
	1976	3	2.5%	2.5%
	1977	6	4.9%	5%
	1978	6	4.9%	5%
	1979	7	5.7%	5.9%
	1980	9	7.4%	7.6%
	1981	5	4.1%	4.2%
	1982	15	12.3%	12.6%
	1983	15	12.3%	12.6%
	1984	10	8.2%	8.4%
	1985	11	9%	9.2%
	1986	7	5.7%	5.9%
	1987	2	1.6%	1.7%

b) Funcionarios en ejercicio

La tabla siguiente muestra la fecha de nacimiento de los encuestados por cuerpo de adscripción y año de aprobación de la oposición.

--	--

Tabla 8.77. Fecha de nacimiento de los encuestados por Cuerpo de adscripción y año de aprobación de la oposición: funcionarios en formación.

CUERPO (*)	AÑO OPOSICIÓN.	AÑO DE NACIMIENTO																													
		S/R	1955	1959	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	TOTAL
Gest. ACE	2007	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	2	1	0	0	3	4	2	4	1	1	0	0	0	0	24
	2008	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	2	0	0	1	1	2	2	0	0	1	1	1	0	0	0	0	16
	2009	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	7
	2010	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	7
	2011	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4
	2012	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	1	1	0	0	7
	TOTAL	2	1	1	1	1	2	0	1	2	1	2	2	0	3	3	2	3	2	5	5	8	3	5	3	4	1	1	0	1	65
Gest. TIC	2007	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
	2008	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	10
	2009	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	5
	2010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	6
	TOTAL	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	5	1	0	0	2	0	2	1	0	2	2	1	1	0	1	0	23
TAC	2007	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	0	1	0	0	0	0	8
	2008	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	7
	2009	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	2010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2
	TOTAL	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	6	1	2	1	1	0	0	19
TIC	2007	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
	2008	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	5	0	1	1	0	0	0	1	1	2	0	0	0	14
	2009	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	1	3	0	0	0	1	0	2	0	3	0	0	0	14
	2010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
	2011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	5
	TOTAL	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1	2	1	0	7	3	1	1	1	2	1	3	2	5	1	0	1	38
AUX. ACE	2007	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	5	2	2	1	1	3	1	1	2	0	1	0	0	21
	2008	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	2	2	2	3	1	4	5	6	0	4	3	2	1	1	0	0	41
	2009	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	2	1	1	3	0	2	0	1	1	1	0	0	19
	2010	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	9
	2011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	2012	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3
	TOTAL	3	0	1	0	3	0	0	0	0	0	2	0	3	5	3	5	8	6	8	8	11	3	7	5	7	2	3	1	0	94

AUX. TIC	2007	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	2008	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	8
	2009	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
	2010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	TOTAL	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	13
TOTAL	2007	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	2	4	2	1	3	6	2	2	4	5	7	11	2	5	0	1	0	0	60
	2008	6	0	0	1	0	0	1	1	1	2	4	2	1	6	3	3	10	3	9	9	8	2	5	7	6	4	2	0	96
	2009	2	0	1	0	2	1	0	0	0	0	1	3	0	4	3	1	1	5	2	1	7	1	3	2	2	5	1	1	49
	2010	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	2	1	2	3	0	3	3	1	1	1	1	1	27
	2011	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	10
	2012	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	3	1	1	0	0	10
	TOTAL	10	1	2	1	4	2	1	2	2	3	5	7	6	15	9	8	19	13	16	16	24	11	22	14	17	11	7	2	252

Gest. ACE: Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado

Gest. TIC: Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado

TAC: Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado

TIC: Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Administración del Estado

AUX ACE.: Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado

AUX TIC: Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado

a) Funcionarios en formación

En relación con la procedencia territorial, son mayoritarios los funcionarios procedentes de la Comunidad Autónoma de Madrid (46,7%), seguidos de los de Castilla y León (10,7%), Andalucía (9,0%) y Galicia (8,2%) .

También hay que destacar las Comunidades que no aportan ningún candidato (La Rioja y Extremadura)

La tabla siguiente refleja la aportación global de cada Comunidad Autónoma.

18) Lugar de nacimiento

• España

18.1) Comunidad Autónoma

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	4	3.3%	
Andalucía	11	9%	9.3%
Aragón	3	2.5%	2.5%
Asturias	3	2.5%	2.5%
Baleares	3	2.5%	2.5%
Canarias	1	0.8%	0.8%
Cantabria	3	2.5%	2.5%
Castilla y León	13	10.7%	11%
Castilla-La Mancha	2	1.6%	1.7%
Cataluña	1	0.8%	0.8%
Ceuta	1	0.8%	0.8%
Extremadura	0	0%	0%
Galicia	10	8.2%	8.5%
La Rioja	0	0%	0%
Madrid	57	46.7%	48.3%
Melilla	2	1.6%	1.7%
Murcia	3	2.5%	2.5%
Navarra	1	0.8%	0.8%
País Vasco	3	2.5%	2.5%
Valencia	1	0.8%	0.8%

La siguiente tabla nos muestra la distribución de la población de los estudios por cuerpos y Comunidades Autónomas

a) Funcionarios en formación.

Tabla 8.78. Origen de los funcionarios por Comunidades Autónomas y Cuerpos.:
funcionarios en formación.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	POB. %	CUERPO
Andalucía	5,1%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	15,4%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	4%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	14,3%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
Aragón	3,8%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	3,4%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
Asturias	5,1%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	3,4%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
Balears	2,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	6,9%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
Canarias	2,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
Cantabria	2,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	6,9%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
Castilla y León	10,3%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	15,4%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	10,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	7,1%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
Castilla-La Mancha	3,8%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	3,4%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
Cataluña	2,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
Ceuta	3,8%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
Extremadura		
Galicia	10,3%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	7,7%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	6,9%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	7,1%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
La Rioja		
Madrid	48,7%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	42,3%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	44,8%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	50,0%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
Melilla	2,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	3,4%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
Murcia	3,4%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	7,1%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
Navarra	3,8%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
País Vasco	5,1%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	3,8%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
Valencia	3,6%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado

b) Funcionarios en ejercicio

Al igual que en la encuesta aplicada al personal en formación, la población procede fundamentalmente de Madrid (37,3%), Andalucía (11,9%), Galicia (11,1%) y Castilla y León (10,3%).

Del mismo modo, hay que señalar las Comunidades que no aportan ningún candidato: Ceuta, Navarra, La Rioja y Extremadura.

26) Lugar de nacimiento

• España

26.1) Comunidad Autónoma

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	19	7.5%	
Andalucía	30	11.9%	12.9%
Aragón	10	4%	4.3%
Asturias	11	4.4%	4.7%
Baleares	1	0.4%	0.4%
Canarias	1	0.4%	0.4%
Cantabria	1	0.4%	0.4%
Castilla y León	26	10.3%	11.2%
Castilla-La Mancha	6	2.4%	2.6%
Cataluña	3	1.2%	1.3%
Ceuta	0	0%	0%
Extremadura	0	0%	0%
Galicia	28	11.1%	12%
La Rioja	0	0%	0%
Madrid	94	37.3%	40.3%
Melilla	1	0.4%	0.4%
Murcia	5	2%	2.1%
Navarra	0	0%	0%
País Vasco	5	2%	2.1%
Valencia	11	4.4%	4.7%

La siguiente tabla nos muestra la distribución de la población de los estudios por cuerpos y Comunidades Autónomas.

Tabla 8.79. Origen de los funcionarios por Comunidades Autónomas y Cuerpos.: funcionarios en ejercicio.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	POB. %	CUERPO
Andalucía	9,2%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	4,3%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	21,1%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	10,5%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	11,7%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	30,8%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Aragón	26,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	5,3%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Asturias	4,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	2,6%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	7,4%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Baleares	1,5%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
Canarias	1,1	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Cantabria	1,1	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Castilla y León	10,8%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	21,7%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	5,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	10,5%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	8,5%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	7,7%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Castilla-La Mancha	1,5%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	8,7%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	2,1%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	7,7%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Cataluña	3,1%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	7,7%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Ceuta		
Extremadura		
Galicia	7,7%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	5,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	21,0%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	15,4%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
La Rioja		
Madrid	44,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	52,2%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	26,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	63,2%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	22,3%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	23,1%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Melilla	1,1%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Murcia	1,5%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	3,2%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	7,7%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Navarra		
País Vasco	1,5%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	4,3%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	5,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	2,1%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Valencia	4,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	5,3%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	6,4%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado

A continuación, se preguntó por la titulación de mayor nivel con la que contaban los candidatos, con el objetivo de recabar datos acerca de la posible sobretitulación de los funcionarios.

a) Funcionarios en formación

19) Estudios: (señale la titulación de mayor nivel)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
Doctor	2	1.6%	1.6%
Máster	26	21.3%	21.3%
Licenciado / Graduado / Arquitecto / Ingeniero	82	67.2%	67.2%
Diplomado universitario	8	6.6%	6.6%
Ciclo superior de F. P.	0	0%	0%
Bachiller	0	0%	0%
Otros (Señalar)	4	3.3%	3.3%

Así, en términos globales, los funcionarios en formación (pertenecientes a los Cuerpos de Gestión y Superiores) son en su gran mayoría titulados universitarios superiores o de postgrado (90,1%).

Si se atiende al desglose de la información por cuerpos, llama la atención que el 94,9% de los funcionarios del Cuerpo de Gestión de la ACE tenga titulación universitaria de grado o postgrado; así como el 69,1% de los miembros del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática. Por su parte, el 21,4% de los funcionarios del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información, y el 31% de los del Cuerpo Superior de la ACE poseen un título universitario de postgrado.

Tabla 8.80. Nivel de estudios: funcionarios en formación.

CUERPOS	Doctor	Máster	Lic/Gr. Arq./Ing.	Dpl. Unv.	C.Sup. F.P.	Bach.	Otros(*)
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	0,0%	28,2%	66,7%	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	3,8%	3,8%	61,5%	23,1%	0,0%	0,0%	7,7%
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	3,4%	27,6%	62,1%	0,0%	0,0%	0,0%	6,9%
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	0,0%	21,4%	78,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
(*) La opción "Otros" ha sido utilizada para señalar una doble titulación universitaria o cursos de especialización.							

b) Funcionarios en ejercicio.

En el caso de los funcionarios en ejercicio, el porcentaje de licenciados, másteres o doctores es inferior (69,5%) que en los funcionarios en formación.

27) Estudios (señale la titulación de mayor nivel):

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	4	1.6%	
	Doctor	6	2.4%	2.4%
	Máster	29	11.5%	11.7%
	Licenciado / Graduado / Arquitecto / Ingeniero	140	55.6%	56.5%
	Diplomado universitario	36	14.3%	14.5%
	Ciclo superior de F. P.	12	4.8%	4.8%
	Bachiller	19	7.5%	7.7%
	Educación primaria	3	1.2%	1.2%
	Otros (señalar)	3	1.2%	1.2%

La siguiente tabla muestra los datos desagregados por cuerpos.

Tabla 8.81. Nivel de estudios: funcionarios en ejercicio.

CUERPOS	Doctor	Máster	Lic/Gr. Arq./Ing.	Dpl. Unv.	C.Sup. F.P.	Bach.	Educ. Primaria	Otros(*)
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	1,5%	18,5%	66,2%	16,8%	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	0,0%	4,3%	65,2%	26,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	15,8%	36,8%	42,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	5,3%	10,5%	84,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	0,0%	5,3%	40,4%	18,1%	11,7%	17,0%	3,2%	2,1%
Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado	0,0%	0,0%	38,0%	46,2%	0,0%	23,1%	0,0%	0,0%
(*) La opción "Otros" ha sido utilizada para señalar una doble titulación universitaria y/o cursos de especialización.								

Al analizar la información por cuerpos, se constata que la proporción de funcionarios de gestión “sobretitulados” alcanza al 86,2% de los funcionarios del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil y al 69,5% de los del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática. Incluso la mayoría de los miembros del Cuerpo Superior ACE (52,6%) posee estudios universitarios de postgrado, aunque este porcentaje cae al 15,8% en el caso del Cuerpo Superior de Sistemas. Incluso en el caso del Cuerpo General Auxiliar, cerca de la mitad (45,8%) tienen el título de licenciado o máster, así como el 38% del Cuerpo Auxiliar de Informática.

Del mismo modo, y a efectos de tener en cuenta los movimientos de migración interna de la población, también se preguntó por la Comunidad Autónoma donde estudiaron los funcionarios.

En la tabla siguiente mostramos el análisis comparado de los movimientos de la población encuestada en función de la Comunidad Autónoma de nacimiento y la de estudios.

Como dato de relieve, de las cuatro Comunidades Autónomas de origen que más funcionarios han aportado a la Administración General del Estado, Madrid incrementa en un 8,3% su aportación a través de la población que ha realizado allí sus estudios.

Del mismo modo, Galicia también aporta un 1,6% más de población por estudios, frente a Andalucía, que por estudios cede un 2,8%; y Castilla y León un 2,0%.

28) ¿En qué Comunidad Autónoma obtuvo usted la titulación que le permitió opositar al Cuerpo al que accedió?

		estudios	origen
	Sin respuesta	4.8%	7.5%
	Andalucía	9.1%	11.9%
	Aragón	3.6%	4%
	Asturias	4.4%	4.4%
	Baleares	0%	0.4%
	Canarias	0.8%	0.4%
	Cantabria	0.4%	0.4%
	Castilla y León	8.3%	10.3%
	Castilla-La Mancha	1.2%	2.4%
	Cataluña	0.4%	1.2%
	Ceuta	0%	0%
	Extremadura	0.4%	0%
	Galicia	12.7%	11.1%
	La Rioja	0.4%	0%
	Madrid	45.6%	37.3%
	Melilla	0.8%	0.4%
	Murcia	2%	2%
	Navarra	0%	0%
	País Vasco	2%	2%
	Valencia	3.2%	4.4%

No obstante, de acuerdo con la tabla siguiente, estas diferencias varían si realizamos el análisis de la movilidad cuerpo a cuerpo.

Tabla 8.82. Relación entre Comunidad Autónoma de origen y de realización de los estudios: funcionarios en ejercicio.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	ESTUDIO %	ORIGEN. %	CUERPO
Andalucía	6,2%	9,2%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	4,3%	4,3%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	15,8%	21,1%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	0,0%	10,5%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	12,0%	11,7%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	23,1%	30,8%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Aragón	21,1%	26,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	5,3%	5,3%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Asturias	6,2%	4,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	0,0%	2,6%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	7,4%	7,4%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Baleares	0,0%	1,5%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
Canarias	1,5%		Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	1,1%	1,1	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Cantabria	1,1%	1,1	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Castilla y León	12,3%	10,8%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	13,0%	21,7%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	0,0%	5,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	5,3%	10,5%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	7,4%	8,5%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	7,7%	7,7%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Castilla-La Mancha	0,0%	1,5%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	8,7%	8,7%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	0,0%	2,1%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	7,7%	7,7%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Cataluña	1,5%	3,1%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	0,0%	7,7%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Ceuta			
Extremadura	4,3%		Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
Galicia	7,7%	7,7%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	10,5%	5,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	24,5%	21,0%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	15,4%	15,4%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
La Rioja	1,1%		Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Madrid	53,8%	44,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	56,5%	52,2%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	47,4%	26,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	84,2%	63,2%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	22,3%	22,3%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	38,5%	23,1%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Melilla	1,5%		Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	1,1%	1,1%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Murcia	1,5%	1,5%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	3,2%	3,2%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	7,7%	7,7%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Navarra			
País Vasco	1,5%	1,5%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	4,3%	4,3%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	5,3%	5,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	2,1%	2,1%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Valencia	1,5%	4,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	2,6%	5,3%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	6,4%	6,4%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado

En la columna de "estudio" se resalta en negrita el aumento de población en la Comunidad Autónoma y en rojo la disminución.

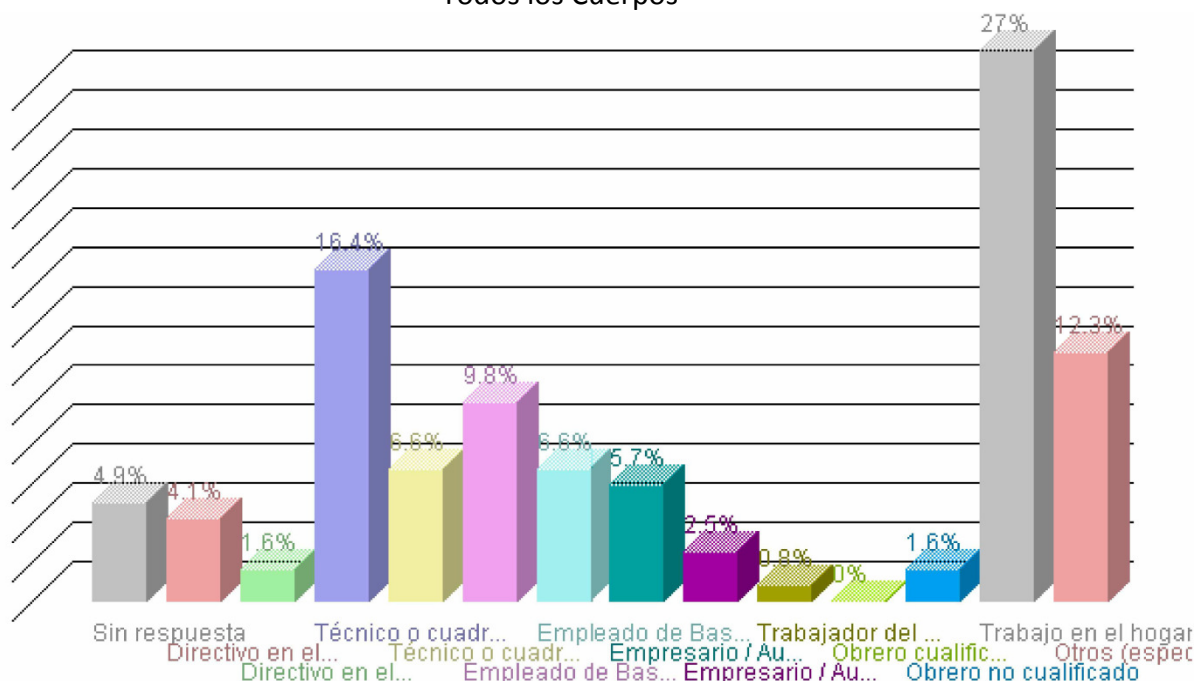
a) Funcionarios en formación.

21) Profesión de la madre

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	6	4.9%	
Directivo en el Sector Público	5	4.1%	4.3%
Directivo en el Sector Privado	2	1.6%	1.7%
Técnico o cuadro medio en el Sector Público	20	16.4%	17.2%
Técnico o cuadro medio en el Sector Privado	8	6.6%	6.9%
Empleado de Base en oficinas y servicios del Sector Público	12	9.8%	10.3%
Empleado de Base en oficinas y servicios del Sector Privado	8	6.6%	6.9%
Empresario / Autónomo sin asalariados	7	5.7%	6%
Empresario / Autónomo con asalariados	3	2.5%	2.6%
Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)	1	0.8%	0.9%
Obrero cualificado	0	0%	0%
Obrero no cualificado	2	1.6%	1.7%
Trabajo en el hogar familiar sin remuneración	33	27%	28.4%
Otros (especificar)	15	12.3%	12.9%

Además de empleadas de hogar (27%), la profesión dominante de la madre de los funcionarios en prácticas es la de técnico o cuadro medio en el sector público (16,4%) y Empleado de Base en oficinas y servicios del sector público (9,8%); aunque también destaca la situación de empleada de hogar sin remuneración. En todo caso, resulta llamativo que más de la cuarta parte de las madres de los funcionarios (30,3%) haya trabajado en el sector público, cifra que alcanza el 41,3% en el caso del Cuerpo Superior de la Administración Civil del Estado.

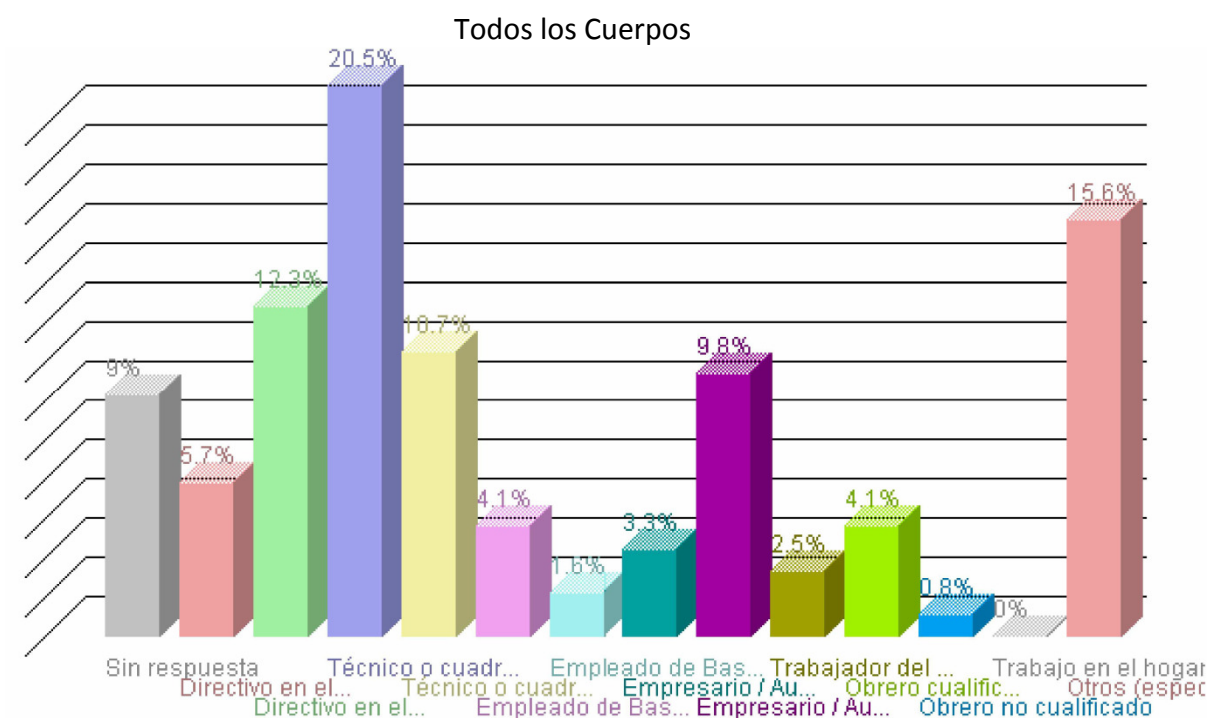
Todos los Cuerpos



En lo relativo a la profesión del padre, la profesión dominante en todos los cuerpos es técnico medio en el sector público. Además, hay que destacar que en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles es importante la profesión de directivos del sector público y privado, junto con la de autónomos con empleados. También en este caso, más del 30% de los padres de los funcionarios ha trabajado en el sector público. Al igual que en el personal en formación, hay que subrayar que más del 41% de los padres de los Administradores Civiles del Estado ha trabajado en el sector público y, además, en el 37,9% de los casos se trata de técnicos medios o directivos.

22) Profesión del padre

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	11	9%	
Directivo en el Sector Público	7	5.7%	6.3%
Directivo en el Sector Privado	15	12.3%	13.5%
Técnico o cuadro medio en el Sector Público	25	20.5%	22.5%
Técnico o cuadro medio en el Sector Privado	13	10.7%	11.7%
Empleado de Base en oficinas y servicios del Sector Público	5	4.1%	4.5%
Empleado de Base en oficinas y servicios del Sector Privado	2	1.6%	1.8%
Empresario / Autónomo sin asalariados	4	3.3%	3.6%
Empresario / Autónomo con asalariados	12	9.8%	10.8%
Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)	3	2.5%	2.7%
Obrero cualificado	5	4.1%	4.5%
Obrero no cualificado	1	0.8%	0.9%
Trabajo en el hogar familiar sin remuneración	0	0%	0%
Otros (especificar)	19	15.6%	17.1%



Las tablas siguientes presentan los datos desagregados por cuerpos

Tabla 8.83. Profesión de la madre: funcionarios en formación.

CUERPOS	PROFESIONES												
	Directivo Sector Público.	Directivo Sector Privado.	Técnico Medio Sec. Pub.	Técnico Medio Sec. Priv.	Empleado Base Serv. Sec. Pub.	Empleado Base Serv. Sec. Priv..	Autón. sin Asalar.	Autón. con Asalar.	Trabajador. Sector. 1º	Obrero Cualif.	Obrero no Cualif	Emp. Hogar	Otros (*)
CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	0,0%	5,1%	15,4%	7,7%	7,7%	7,7%	7,7%	0,0%	2,6%	0,0%	2,6%	33,3%	5,1%
CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	3,8%	0,0%	11,5%	0,0%	11,5%	3,8%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	38,5%	11,5%
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	13,8%	0,0%	17,2%	6,9%	10,3%	6,9%	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	17,2%	24,1%
CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%	0,0%	21,4%	10,7%	10,7%	7,1%	10,7%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	17,9%	10,7%
(*) En la opción "Otros" la profesión dominante es maestra, junto a otras como enfermera, abogada, pintora y pensionista.													

Tabla 8.84. Profesión del padre: funcionarios en formación.

CUERPOS	PROFESIONES												
	Directivo Sector Público.	Directivo Sector Privado.	Técnico Medio Sec. Pub.	Técnico Medio Sec. Priv.	Empleado Base Serv. Sec. Pub.	Empleado Base Serv. Sec. Priv..	Autón. sin Asalar.	Autón. con Asalar.	Trabajador. Sector. 1º	Obrero Cualif.	Obrero no Cualif	Emp. Hogar	Otros (*)
CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	0,0%	10,3%	17,9%	17,9%	7,7%	5,1%	0,0%	10,3%	2,6%	2,6%	0,0%	0,0%	12,8%
CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	3,8%	7,7%	26,9%	3,8%	0,0%	0,0%	3,8%	3,8%	7,7%	3,8%	3,8%	0,0%	15,4%
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	17,2%	17,2%	20,7%	3,4%	3,4%	0,0%	3,4%	13,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	17,2%
CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	3,6%	14,3%	17,9%	14,3%	3,6%	0,0%	7,1%	10,7%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	17,9%
(*) En la opción "Otros" la situación dominante es pensionista, junto a empleado de hogar, médico, militar y policía.													

b) Funcionarios en ejercicio

El análisis global de las contestaciones nos muestra cómo, en el caso de la madre, la situación dominante es la de empleada de hogar sin remuneración (37,3%), seguida de técnico o cuadro medio en el sector público (9,5%) y empleado de base en oficinas y servicios del sector público (8,3%). El 19,8% trabaja o ha trabajado en el sector público.

31) Profesión de la madre en activo

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	40	15.9%	
Directivo en el Sector Público	5	2%	2.4%
Directivo en el Sector Privado	3	1.2%	1.4%
Técnico o cuadro medio en el Sector Público	24	9.5%	11.3%
Técnico o cuadro medio en el Sector Privado	7	2.8%	3.3%
Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Público	21	8.3%	9.9%
Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Privado	15	6%	7.1%
Empresario / Autónomo sin asalariados	8	3.2%	3.8%
Empresario / Autónomo con asalariados	7	2.8%	3.3%
Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)	3	1.2%	1.4%
Obrero cualificado	4	1.6%	1.9%
Obrero no cualificado	13	5.2%	6.1%
Trabajo en el hogar familiar sin remuneración	94	37.3%	44.3%
Otros (especificar)	8	3.2%	3.8%

En el caso de la profesión del padre, dominan los técnicos o cuadros medios en el sector público (12,7%), seguidos de los obreros cualificados (11,5%), cuadros medios en el sector privado (10,7%) y empresarios autónomos con asalariados (7,1%). El 23,8% trabaja o ha trabajado en el sector público.

32) Profesión del padre en activo

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	43	17.1%	
Directivo en el Sector Público	12	4.8%	5.7%
Directivo en el Sector Privado	11	4.4%	5.3%
Técnico o cuadro medio en el Sector Público	32	12.7%	15.3%
Técnico o cuadro medio en el Sector Privado	27	10.7%	12.9%
Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Público	16	6.3%	7.7%
Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Privado	10	4%	4.8%
Empresario / Autónomo sin asalariados	15	6%	7.2%
Empresario / Autónomo con asalariados	18	7.1%	8.6%
Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)	5	2%	2.4%
Obrero cualificado	29	11.5%	13.9%
Obrero no cualificado	19	7.5%	9.1%
Trabajo en el hogar familiar sin remuneración	1	0.4%	0.5%
Otros (especificar)	14	5.6%	6.7%

Los datos desagregados de las profesiones de las madres señalan la situación de empleada de hogar sin remuneración como la dominante, seguida de los empleados de base del sector público y los técnicos o cuadros medios del sector público.

Del mismo modo, casi la mitad de las madres de los funcionarios del Cuerpo Superior de Administradores Civiles tiene por profesión la de directivos y técnicos o cuadros medios del sector público (el 47,4%).

El análisis cuerpo a cuerpo también nos muestra que la profesión dominante de los padres en todos los cuerpos es la de técnicos o cuadros medios del sector público y privado. En este caso, el 47,3% de los padres de los Administradores Civiles son o han sido directivos o técnicos medios en el sector público.

No obstante, también es destacable la profesión de directivos públicos y privados, para el caso de los cuerpos superiores, y la de empleados de base del sector público y obreros cualificados en los cuerpos del grupo C.

Las tablas siguientes reflejan los datos desagregados por cuerpos.

Tabla 8.85. Profesión de la madre: funcionarios en ejercicio.

CUERPOS	PROFESIONES												
	Directivo Sector Público.	Directivo Sector Privado.	Técnico Medio Sec. Pub.	Técnico Medio Sec. Priv.	Empleado Base Serv. Sec. Pub.	Empleado Base Serv. Sec. Priv..	Autón. sin Asalar.	Autón. con Asalar.	Trabaja. Sector. 1º	Obrero Cualif.	Obrero no Cualif	Emp. Hogar	Otros (*)
CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	0,0%	1,5%	6,2%	1,5%	9,2%	7,7%	4,6%	3,1%	1,5%	3,1%	10,8%	32,3%	0,0%
CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%	0,0%	8,7%	0,0%	8,7%	0,0%	0,0%	8,7%	4,3%	0,0%	4,3%	43,5%	4,3%
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	15,8%	5,3%	31,6%	5,3%	0,0%	5,3%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	15,8%	5,3%
CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	5,3%	0,0%	18,4%	5,3%	10,5%	7,9%	2,6%	2,6%	0,0%	0,0%	2,6%	34,2%	2,6%
CUERPO GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%	1,1%	5,3%	1,1%	7,4%	6,4%	3,2%	2,1%	1,1%	2,1%	2,1%	44,7%	5,3%
CUERPO TÉCNICO AUXILIAR DE INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%	0,0%	0,0%	15,4%	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	38,5%	0,0%
(*) En la opción "Otros" la profesión dominante es maestra y médico.													

Tabla 8.86. Profesión del padre: funcionarios en ejercicio.

CUERPOS	PROFESIONES												
	Directivo Sector Público.	Directivo Sector Privado.	Técnico Medio Sec. Pub.	Técnico Medio Sec. Priv.	Empleado Base Serv. Sec. Pub.	Empleado Base Serv. Sec. Priv.	Autón sin Asalar	Autón. con Asalar.	Trabajador. Sector. 1º	Obrero Cualif.	Obrero no Cualif	Emp. Hogar	Otros (*)
CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	6,2%	1,5%	13,8%	6,2%	3,1%	3,1%	13,8%	6,2%	3,1%	7,7%	10,8%	0,0%	4,6%
CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	4,3%	0,0%	17,4%	13,0%	0,0%	4,3%	4,3%	0,0%	13,0%	13,0%	8,7%	4,3%	0,0%
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	10,5%	10,5%	26,3%	10,5%	0,0%	0,0%	5,3%	10,5%	0,0%	5,3%	10,5%	0,0%	5,3%
CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	7,9%	10,5%	26,3%	15,8%	5,3%	2,6%	5,3%	7,9%	0,0%	5,3%	2,6%	0,0%	0,0%
CUERPO GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	1,1%	4,3%	4,3%	9,6%	10,6%	6,4%	2,1%	9,6%	0,0%	14,9%	7,4%	0,0%	10,6%
CUERPO TÉCNICO AUXILIAR DE INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	7,7%	0,0%	0,0%	23,1%	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	30,8%	0,0%	0,0%	0,0%
(*) En la opción "Otros" la situación dominante es pensionista, junto a empleado de hogar, médico, militar y policía.													

Los resultados anteriores nos obligan a realizar algunas precisiones y ampliaciones, a la luz de los estudios que se han elaborado en nuestro país en torno al origen social de los funcionarios y su autoreproducción. Ya en su momento, Beltrán (1985) reveló que más de la mitad de los funcionarios eran hijos de funcionarios o de empleados de oficina, y que el 70% de la elite burocrática eran hijos de funcionarios, cuadros, empleados y profesionales liberales (Beltrán 1977), lo que permitía vincular a la mayoría de estos empleados públicos con las clases sociales altas del país. La endogamia funcional permitió a Gutiérrez Reñón (1967) escribir en la España desarrollista de los años sesenta sobre la “patrimonialización de la función pública” por parte de los sectores sociales más privilegiados, hecho este que confirmaba el estudio de Linz y De Miguel (1968) al referirse a la existencia de una “elite cerrada” estrechamente vinculada en un 69% de los casos a la clase alta y media-alta. Lo llamativo del caso no es que en los años sesenta o en los años de la transición se certificase la identidad entre las clases altas y la alta función pública, o que se tuviese certeza empírica de la endogamia de la elite funcional española, sino que, 45 años después, esta estrecha vinculación permanezca esencialmente inalterada. De hecho, el último estudio del CIS que trata el tema (CIS: 2.604) confirma que más de la cuarta parte (26,4%) de los funcionarios de la Administración central del Estado ha tenido padres que han sido funcionarios, altos directivos o miembros del gobierno, lo que está en la misma línea que los resultados de nuestro estudio, que muestran que casi la cuarta parte (23,6%) de los padres de los funcionarios también ha trabajado en el sector público. Y esto es así a pesar de que, como pusieron de manifiesto Carabaña y Lamo de Espinosa (2008) replicando los primeros estudios de Beltrán, la elite funcional ha diversificado sus orígenes debido a que los altos cuerpos de funcionarios se han hecho más permeables a las clases bajas. Claro que estos autores interpretan sorprendentemente que el paso de la elite burocrática cerrada de los primeros años de la transición a una elite más abierta se ha producido en buena parte porque la clase alta “abandonó” el sector público para pasarse al privado. Sin embargo, lo que nos parece una interpretación más ajustada a los datos históricos de los estudios especializados y a los propios datos de estudio es que la menor presencia relativa de la clase alta en la elite funcional es resultado de la mayor diversificación social y apertura de los altos cuerpos, sin que en ningún momento haya abandonado sus posiciones de poder al tiempo que las ha consolidado en el sector privado.

Con todo, la endogamia no es un fenómeno exclusivo de la elite funcional civil. Es conocida popularmente, y está contrastada científicamente, la importancia de la tradición familiar en los cuerpos militares. En este sentido, Martínez (2007: 58) señala que el 42% de los funcionarios militares son hijos de militares, aunque en los años sesenta la endogamia alcanzaba incluso el 70%. En el caso de la Administración de Justicia, Toharia (1975) señala que la mitad de los jueces son hijos de jueces, magistrados u otro tipo de funcionarios, y el 26% son específicamente jueces hijos de jueces. Incluso la clase política también es un sector tradicionalmente endogámico. En este sentido, aunque en un trabajo circunscrito a Cataluña, Magre (1999) señala que el 52% de los alcaldes son hijos de representantes políticos estatales, regionales o locales; o Coller (2003) recoge una tasa de endogamia del 51% entre diputados, senadores y diputados autonómicos.

8.9. EL ACCESO POR EL CUPO DE DISCAPACIDAD

En general, los cuerpos de administración especial participan más del cupo de discapacidad, tal y como reflejan las tablas siguientes.

También se da un incremento en el acceso a la función pública de candidatos con discapacidad en las últimas promociones de funcionarios (4,1% en términos globales en el caso de los funcionarios en formación, frente el 2,4% de los funcionarios en ejercicio).

a) Funcionarios en formación

23) ¿Tiene VD. reconocido algún grado de discapacidad que haya sido considerado en el proceso selectivo?

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	0	0%	
	Sí	5	4.1%	4.1%
	No	117	95.9%	95.9%

Tabla 8.87. Acceso por cupo de discapacidad según Cuerpos: funcionarios en formación.

CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	2,6%
CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	7,7%
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	3,4%
CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	3,6%

b) Funcionarios en ejercicio

33) ¿Accedió usted al proceso selectivo por el cupo de discapacidad?

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	6	2.4%	
	Sí	6	2.4%	2.4%
	No	240	95.2%	97.6%

Tabla 8.88. Acceso por cupo de discapacidad según Cuerpos: funcionarios en ejercicio.

CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	1,5%
CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	4,3%
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	0,0%
CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%
CUERPO GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	1,1%
CUERPO TÉCNICO AUXILIAR DE INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	3,1%

9. CONCLUSIONES GENERALES

9.1 Sobre los datos cuantitativos del universo y su distribución en los cuerpos.

Durante el período 2007-2011 acceden a los seis cuerpos analizados 5.747 candidatos, de los que las tres cuartas partes corresponden al Cuerpo General Auxiliar. A partir de 2009 hay una reducción significativa de la oferta de empleo público, aunque se mantiene (con la excepción de 2010 para el Cuerpo Superior de ACE) la oferta de plazas para cuerpos medios y superiores.

Entre 2007 y 2010 hay un aumento sostenido de plazas asignadas a candidatos con discapacidad. Desde ese año, la reducción de la oferta de empleo público tiene como consecuencia asociada una brusca caída del porcentaje de plazas para personas con discapacidad a niveles anteriores a los de 2007.

La mayoría de los candidatos que se presentan a los procesos selectivos en todos los cuerpos tiene menos de 35 años. Además, las posibilidades de tener éxito en las oposiciones se multiplican en los tramos inferiores de edad, mientras que el fracaso es más probable a partir de los 36 años.

La sobretitulación es la nota común de los aspirantes a cualquiera de los cuerpos analizados. Así, la mayoría de los solicitantes presenta un nivel de estudios superior al exigido para concurrir al proceso selectivo. Además, las posibilidades de éxito son directamente proporcionales al nivel de estudios en todos los casos.

Hay una clara correlación entre el sexo de los candidatos y aprobados, de un lado, y el carácter general o especializado de los cuerpos, de otro. Así, la mayoría de los postulantes y aprobados son hombres en los Cuerpos Técnico Auxiliar, de Gestión y Superior de Sistemas e Informática; mientras que las mujeres son clara mayoría entre los candidatos y aprobados de los cuerpos: General Auxiliar, de Gestión y Superior de Administradores Civiles. Si se compara el porcentaje de solicitudes y el porcentaje de aprobados, las mujeres están claramente sobrerrepresentadas en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, mientras que los hombres lo están en el Cuerpo Superior de Sistemas e Informática.

La mayoría de los solicitantes y aprobados en todos los cuerpos proceden de la Comunidad Autónoma de Madrid, que está claramente sobrerrepresentada (singularmente en los cuerpos medios y superiores) considerando tanto el porcentaje de solicitudes como de aprobados, seguida a gran distancia por Castilla y León, Galicia y Asturias en relación con su peso poblacional relativo. El Cuerpo General Auxiliar presenta algunos rasgos diferenciales a este respecto: aunque Madrid, Castilla y León y Galicia siguen obteniendo un número importante de plazas, Andalucía es la región más representada. Por el otro lado, algunas Comunidades Autónomas, como Cataluña y País Vasco, obtienen un porcentaje de plazas muy inferior a su peso poblacional relativo en todos los cuerpos analizados.

9.2 Sobre el ciclo selectivo y las entrevistas a actores clave.

La decisión, elaboración y ejecución del ciclo selectivo en el ámbito público se encuentran fuertemente enmarcadas en consideraciones normativas. De esta manera, la Constitución introduce la obligatoriedad de observar los principios de igualdad, mérito y capacidad, los cuales deben inspirar el proceso de elaboración y ejecución de la OEP, así como el conjunto del proceso selectivo. En ello redundan los principios rectores del artículo 55 del EBEP, que además incluyen la adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar en los puestos objeto de selección. Este último aspecto es reforzado por el artículo 61.2 del propio EBEP, estableciendo que “los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas”.

Para el desarrollo de este análisis nuestra metodología incluía la realización de entrevistas en profundidad a personal directivo y técnico conocedor o con un rol protagonista en el ciclo selectivo de la AGE. A los entrevistados se les solicitó información y opinión sobre las fases de detección de necesidades, aplicación de las técnicas de selección y adjudicación de destinos, y de su ulterior escrutinio se han extraído interesantes consecuencias para nuestros objetivos.

Respecto de la detección de necesidades y su consideración en la OEP finalmente aprobada, se visualiza la existencia de un complejo proceso en que intervienen distintos actores, desde la petición inicial de los ministerios u organismos públicos hasta la aprobación en el Consejo de Ministros. Un actor clave es la Dirección General de la Función Pública, respaldada por las subdirecciones generales en su seno, por su papel coordinador y negociador. Dicha Dirección General, a través de la Subdirección de Planificación, dispondría de elementos técnicos que le permitirían filtrar las demandas de los ministerios y organismos, entre ellos un instrumento estadístico propio. Sin embargo, esa aparente asepsia técnica en la definición de las necesidades se ve en buena medida desvirtuada por la necesidad de negociar con diversos actores hasta la aprobación de la OEP, pero también por la necesidad de acomodarse a los requisitos de las leyes de presupuestos y, sobre todo, de adaptarse a la dinamicidad de la sociedad y de la política en procesos que duran demasiado tiempo, lo que provoca que las necesidades cambien o que emerjan otras más acuciantes. En este escenario las funciones y el contenido de los puestos no parecen algo realmente relevante, sino la adaptación al cambio, erigiéndose las peticiones iniciales de plazas en una mera orientación de las necesidades reales.

Respecto de la aplicación de las técnicas de selección, los entrevistados respaldan en general las existentes, particularmente la oposición, como garantía de los principios constitucionales. Sin embargo, se reconoce a grandes rasgos que serían necesarias más pruebas prácticas y que las existentes (oposición, concurso, concurso-oposición y, en su caso, cursos selectivos) no garantizan la correlación del proceso selectivo con las funciones, requerimientos y responsabilidades de los puestos de trabajo a cubrir (aspecto éste exigido por el citado artículo 61.2 del EBEP). También se pone en tela de juicio el carácter formativo y profesionalizante de algunos cursos selectivos, aunque en

cambio se recalca su importancia en tanto espacio de inducción y socialización. Algún entrevistado también, aunque sea con dificultades, alude a la necesidad de seleccionar por competencias.

La fase de adjudicación final de destinos se desdobra en dos aspectos: por una parte, deben decidirse cuáles son las vacantes a cubrir, lo que dependerá de las demandas iniciales pero también de las consideraciones y necesidades políticas y sociales; y, por otra, debe organizarse la ocupación de esas vacantes por funcionarios de nuevo ingreso. Respecto de lo primero, se ha sugerido la necesidad de reflexionar qué es un puesto para un funcionario de nuevo ingreso (si debe predominar lo ejecutivo o lo formativo y de aprendizaje) y la necesidad de evaluar el desempeño del puesto regularmente desde la perspectiva del ocupante transitorio como del inmediato responsable del mismo. Y respecto de lo segundo, se nos ha informado del sistema de adjudicación en que los candidatos eligen destino siguiendo la prelación de las calificaciones obtenidas en el proceso selectivo. También se nos ha referido la posibilidad de que en el marco del curso selectivo “pacten” informalmente entre ellos una adjudicación negociada y de que se use para preparar los posibles destinos, por parte de la Subdirección de Gestión de Procedimientos, una encuesta de preferencias a los candidatos aprobados. De nuevo, en la asignación de destinos no se prima la adaptación de los candidatos a los requisitos y tareas de los puestos concretos vacantes, sino la presunción de competencia genérica para desempeñarlos, presunción que derivaría de la aprobación del proceso selectivo de acceso al cuerpo al que pertenecen.

Respecto del balance de los resultados del ciclo selectivo, de las entrevistas se deduce un respaldo general al mismo. No se desconocen sus disfunciones, pero se estima que el sistema es flexible y selecciona candidatos con competencias reseñables (conocimientos, disciplina, persistencia...) y, además, garantiza mejor que otros los principios constitucionales. El modelo es mixto, de cuerpos y de empleo, y se admite sin empacho que predominan en el ciclo selectivo los cuerpos, restándosele importancia a los puestos de trabajo (se estima que los funcionarios se profesionalizan mediante el desempeño de los puestos, no siendo relevante la experiencia previa). En general, por lo tanto, se reconoce al ciclo selectivo capacidades para obtener candidatos capaces y adecuados, cumpliendo la normativa y garantizando los derechos de los ciudadanos, y se sugiere que su eventual modificación sería un ejercicio delicado que no debería emprenderse salvo si existen evidencias de que es para mejorarlo.

9.3 Sobre el perfil de los encuestados y su visión del proceso selectivo.

La aplicación de las encuestas se ha proyectado sobre dos tipos de población claramente diferenciadas: por un lado, sobre funcionarios en formación que se encontraban realizando el curso selectivo en el INAP; y, por otro, sobre funcionarios en ejercicio que habían superado los procesos selectivos e ingresados en la AGE a partir de la OEP del año 2007 hasta la del 2011.

Las encuestas abarcaban seis grandes bloques de información: oferta de empleo público y propuestas de mejora, perfil general y profesional del opositor y motivaciones para el acceso al Cuerpo, valoración del proceso selectivo y propuestas

de mejora, valoración de los cursos selectivos y propuestas de mejora, datos socioeconómicos y procedencia territorial de los funcionarios y el acceso por el cupo de discapacidad.

Sobre el primer bloque informativo de las encuestas los resultados sitúan el BOE como la primera fuente de información que consultan los candidatos, seguida por la información que proporcionan “instituciones especializadas”, fundamentalmente academias de oposiciones, y la información que proporcionan “terceras personas”, sobre todo familiares y conocidos que trabajan en la Administración.

Aunque el grado de satisfacción con las fuentes de información sobre la OEP es alto, los encuestados han manifestado numerosas críticas que alcanzan, además de a los contenidos concretos que debe incorporar la Oferta, a los siguientes aspectos:

- a) La facilidad para acceder a dicha información,
- b) la precisión, fiabilidad y claridad de la información,
- c) la organización de los contenidos,
- d) los formatos que soportan su presentación, y
- e) la coordinación de su difusión

Así mismo, las propuestas se concretan en los medios de difusión de la Oferta, y se reclama un mayor protagonismo de los medios de comunicación, de las redes sociales y de instituciones educativas como los centros de formación profesional y las Universidades.

Atendiendo al segundo bloque informativo, el perfil general y profesional del opositor, los resultados son concluyentes. El candidato medio que aprueba la oposición es una persona que:

- a) ya ha participado en procesos selectivos del sector público, fundamentalmente de las Administraciones Territoriales, sobre todo de la Administración General del Estado;
- b) que tiene experiencia laboral, en algunos casos bastante dilatada, como “técnicos medios y empleados de base tanto en el sector público como en el privado;
- c) que ha invertido entre 12 y 36 meses en preparar oposiciones hasta su ingreso en el cuerpo de referencia;
- d) que no manifiesta una preferencia selectiva por ingresar en un cuerpo determinado,
- e) y que tiene como motivaciones fundamentales la búsqueda de la “estabilidad y la seguridad en el empleo” y la “posibilidad de conciliar la vida familiar y personal”, salvo en el caso de los cuerpos superiores, y muy especialmente en el Cuerpo Superior de ACE, en el que, junto a las motivaciones ya descritas se señalan “las posibilidades de carrera”, la “vocación de servicio público”;
- f) y que tiene la percepción de que el proceso selectivo se orienta fehacientemente, y en mayor medida que en otras Administraciones Públicas, por los “principios de igualdad, mérito y capacidad”.

En general, los opositores:

a) logran ingresar al Cuerpo correspondiente después de realizar como media dos o tres intentos;

b) suelen contar con información acerca de las funciones del cuerpo de referencia, especialmente los candidatos a los cuerpos superiores que manifiestan cierto celo profesional ligado a las funciones del cuerpo, la proyección profesional y el prestigio, aunque esa información es imprecisa y siempre obtenida a través de medios indirectos, principalmente a través de “terceras personas” y “documentos oficiales”.

Las fuentes no institucionales para obtener información sobre los posibles destinos una vez superado el proceso selectivo siguen siendo importantes. En concreto, y además de “terceras personas”, los candidatos consultan los destinos publicados en el BOE en convocatorias anteriores y confiesan ser dependientes de los rumores sobre la oferta de puestos de trabajo de primer destino, especialmente los candidatos de los cuerpos que incorporan al proceso selectivo cursos de formación.

Así mismo, las motivaciones para elegir destino tienen poco que ver con criterios profesionales y nada con las retribuciones, por lo que la elección queda influida por la “proximidad geográfica al lugar de origen o de residencia familiar”, con la excepción nuevamente de los miembros de los cuerpos superiores, que también se interesan por las “posibilidades de carrera”. Es muy posible que esa sea la fuente de la relativamente alta movilidad de puesto de trabajo, especialmente en los cuerpos de administración general, registrándose una media de ocupación de entre dos y tres puestos en el periodo analizado (2007-2011).

En lo que atañe al proceso selectivo, y aunque se formulan abundantes críticas y propuestas, los resultados muestran una alta conformidad con los elementos determinantes de la oposición (temario, pruebas de contenidos y pruebas prácticas), con la excepción del “curso selectivo”, que se evalúa muy negativamente y recibe numerosas críticas, en especial de los funcionarios en formación encuestados. Concretamente, se le califica como poco práctico, con contenidos teóricos y reiterativos a los ya estudiados y evaluados en las fases previas de la oposición. También manifiestan críticas notables hacia el profesorado, llegando a cuestionar su idoneidad. Por su parte, los funcionarios en ejercicio, aunque manifiestan un menor desacuerdo con los cursos, coinciden en las mismas críticas que formulan los funcionarios en formación. En general, se propone que los cursos se orienten hacia la especialización, tomando como referente los puestos de trabajo de primer ingreso y que se elimine su “carácter selectivo”, aunque en la práctica no lo son.

Sobre el temario y las pruebas de conocimiento y prácticas, las críticas fundamentales se centran en su amplitud, su carácter teórico y jurídico y, en general, son calificadas como poco adecuadas para medir correctamente las capacidades de los

candidatos. De esta forma se demanda una mayor proximidad de estos elementos del proceso selectivo a la realidad funcional y de desempeño de los puestos de trabajo. Y, de esta manera, otro de los desafíos que plantean los encuestados es la incorporación de la perspectiva de las competencias, entendida como una visión integral alternativa de la gestión de los recursos humanos, que se centra en las características de los empleados públicos y en el rendimiento organizativo.

Junto a estas críticas, aparecen otras dirigidas hacia la organización de los procesos que afectan sobre todo a la organización de las evaluaciones y a la objetividad de los evaluadores. Una crítica recurrente consiste en decir que las sesiones de lectura no son evaluadas siempre por las mismas personas que componen el tribunal, rompiéndose así la “imparcialidad y objetividad de la evaluación”.

En este sentido, el puesto de trabajo aparece en las encuestas como uno de los ejes fundamentales de las demandas de información, tanto en lo que afecta a las condiciones de desempeño como a los factores que los caracterizan. Es importante resaltar que no se verifica una demanda de “formación” sobre los determinantes de desempeño del puesto de trabajo de primera ocupación con la misma intensidad que se demanda información. Es interesante señalar, como contraste, que los funcionarios en ejercicio no otorgan una importancia tan elevada al conocimiento de los posibles puestos de trabajo adjudicables, ni de los requerimientos y funciones que aparejarían.

Igualmente, cuando se pregunta sobre la pertinencia de valorar en el proceso selectivo la posesión de conocimientos específicos para el desempeño de los puestos, mayoritariamente los encuestados se muestran contrarios, aunque los que responden afirmativamente lo hacen en relación a cuatro campos formativos específicos:

- 1) Jurídicos, en las materias específicas relacionadas con la unidad o puesto de trabajo. Esto es así, en mayor grado, para los funcionarios en ejercicio.
- 2) Organizativos, relativos a los conocimientos administrativos, materiales y procedimentales necesarios para el correcto desempeño en la unidad o puesto de trabajo.
- 3) Técnicos o instrumentales, relativos al manejo de software, aplicaciones informáticas, conocimientos técnicos específicos (contabilidad, idioma, economía y similares) de acuerdo con las materias competencia de la unidad o puesto de trabajo.
- 4) Atención al público, trabajo en equipo y gestión de personas

Del mismo modo, cuando se interroga por la necesidad de valorar en el proceso selectivo la experiencia previa ajustada al puesto de trabajo, tampoco se verifica una conformidad mayoritaria, salvo en los funcionarios de los cuerpos especiales que, por otro lado, son los que manifiestan tener una mayor experiencia profesional previa a su ingreso en la Administración.

Finalmente, hay que destacar la coincidencia de las variables socioeconómicas y de procedencia territorial de los funcionarios que se infiere de los datos de las encuestas

(sexo, edad, lugar de nacimiento, nivel de estudios y profesión de los padres), con las ya reseñadas en el capítulo inicial de conclusiones.

Así, atendiendo al sexo de los funcionarios, destaca la distribución poco equitativa entre los distintos cuerpos, con una mayor concentración de mujeres en los Cuerpos de carácter general frente a los de carácter especial, en los que son mayoritarios los hombres.

Así mismo, la mayoría de los funcionarios de los cuerpos de gestión y superiores procede de Madrid, origen que se intensifica cuando los futuros funcionarios de otras regiones estudian en Madrid. A esta Comunidad Autónoma le siguen en porcentaje los representantes de Galicia, Andalucía y Castilla y León.

El tramo de edad más representado en el acceso a la función pública no supera los 36 años y las posibilidades de éxito se reducen progresivamente a partir de esa edad.

El nivel de estudios de los funcionarios en formación y en ejercicio es, en un porcentaje importante, superior al demandado por el grupo de titulación del cuerpo al que se oposita, tal como se ha venido constatando en los datos cuantitativos para todo el período estudiado.

En lo relativo a la profesión de los padres de los funcionarios, predominan los técnicos medios en el sector público y privado; en el caso de las madres, predominan las empleadas de hogar sin remuneración, y los técnicos medios y de base en los sectores público y privado. Llama la atención que un porcentaje relativamente elevado de los padres o madres de los funcionarios de cuerpos medios y superiores sean a su vez funcionarios públicos. Este fenómeno es, sin embargo, especialmente intenso en el caso del Cuerpo Superior de Administradores Civiles, tanto para los funcionarios en formación como en activo, toda vez que en buena medida sus padres o madres son o han sido directivos o mandos intermedios en el sector público.

Por último, se advierte una cierta correlación entre el volumen de la oferta de empleo público y el porcentaje de candidatos con discapacidad que acceden a la función pública.

10.- PROPUESTAS DE MEJORA Y LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN.

El sistema de empleo público actualmente vigente en la Administración General del Estado es tributario tanto del modelo de carrera, del que persisten elementos funcionales para la gestión de personal, principalmente los “cuerpos” y las “plazas”, como del modelo de empleo, que incorpora “los puestos de trabajo” como piezas clave para la carrera administrativa y orienta la gestión del sistema hacia la eficacia y eficiencia organizativas.

Este diseño presenta ciertas contradicciones que pueden dificultar las funciones de planificación y gestión de personal, y que se hacen evidentes, al menos, en los procesos de reclutamiento y selección analizados en este estudio⁷³.

Una reflexión mayor sobre el sistema de empleo público nos puede llevar a criticar el modelo en su conjunto, la base institucional que lo constituye. Es decir, el conjunto de normas y valores que informan su naturaleza y, sobre todo, cómo ésta impacta en el corpus organizativo de la Administración generando capacidades o restricciones para su gestión.

No obstante, también existe la percepción de que el sistema actual es lo suficientemente sabio como para corregir por sí mismo ciertas distorsiones⁷⁴, incluida (y que destacamos por su importancia y efecto sobre la eficacia y eficiencia de los procesos de planificación, reclutamiento y selección de personal) la distancia temporal que media entre la detección de necesidades, la decisión de atenderlas, la celebración del proceso de selección y, finalmente, la incorporación a la Administración del personal correspondiente⁷⁵.

Lejos de abordar una crítica general del sistema, este capítulo se limita simplemente a formular una serie de propuestas en consonancia con los objetivos del estudio y los resultados alcanzados⁷⁶.

Algunas de estas propuestas pueden parecer innecesarias al referirse a elementos del sistema de empleo público ya regulados por la normativa de referencia, en concreto el EBEP. En estos casos, el mayor valor de nuestro trabajo es precisamente enfatizar la necesidad de su desarrollo y efectiva puesta en práctica.

⁷³ Ver apartado 6.3.

⁷⁴ Ver el punto “c” del apartado 6.3.1. en el que se incluye la valoración del sistema de detección de necesidades que realiza la Subdirección de Planificación.

⁷⁵ El Art. 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), prevé un plazo improrrogable de 3 años para desarrollar la ejecución de la Oferta de Empleo Público

⁷⁶ En especial, hemos tenido muy en cuenta los resultados que se recogen en los apartados 8.4 a 8.7 del estudio.

Estas propuestas aparecen organizadas de acuerdo con los siguientes procesos analizados: detección de necesidades, reclutamiento, proceso selectivo, destinos de primera ocupación y cursos selectivos.

10.1 DETECCIÓN DE NECESIDADES

La información recogida en la investigación relativa a los procesos y procedimientos que permiten detectar las necesidades de personal de la AGE, nos informa fundamentalmente de la importancia que tienen los elementos contingentes y los criterios políticos en la confección y aprobación final de la OEP⁷⁷.

No obstante, lo que en el estudio no queda demasiado claro son los criterios y la información de carácter organizativo y técnico que sustentan las solicitudes de nuevo personal que cursan los distintos Centros responsables.

Tampoco hemos podido identificar los instrumentos de los que se vale la autoridad administrativa correspondiente para la verificación, corrección y orientación de esas peticiones en aras a conformar la propuesta final que se someterá a la decisión política.

10.1.1 PROPUESTAS DE MEJORA

Nuestra propuesta en este apartado se dirige a reforzar todo el proceso, y parte de identificar e instituir la información relevante de carácter organizativo y técnico que debería acompañar a las distintas peticiones de nuevo personal.

Nos referimos a la información que se obtiene con los instrumentos de planificación y gestión de personal, tales como: Planes estratégicos de personal; RPT⁷⁸; informes del Registro Central de Personal; informes de cargas de trabajo de las unidades administrativas que cursan las peticiones; proyecciones temporales sobre la evolución de los programas que ejecutan esas unidades; planes y proyectos de reorganización administrativa; planes de modernización y de mejoras técnicas y tecnologías que pudieran incidir en la naturaleza de las funciones de los puestos de trabajo, etc.⁷⁹.

⁷⁷ Ver apartado 6.3.1

⁷⁸ Ver Art. 74 del EBEP, en el que se considera a las relaciones de puestos de trabajo (RPT) como instrumentos estructurales de organización de las Administraciones Públicas.

⁷⁹ Nos referimos a los instrumentos de planificación contemplados en el art. 69 del EBEP. No obstante, es importante tener en cuenta que algunas de estas herramientas no están directamente vinculadas a la gestión del proceso selectivo, del que mayormente se ocupa este estudio, aunque sí son determinantes a otros efectos, como por ejemplo para establecer las retribuciones de los puestos de trabajo.

10.1.2 FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Una línea interesante de investigación consistiría en conocer los métodos, técnicas y procedimientos que utilizan los Centros responsables para detectar sus necesidades de personal, y si éstos son los adecuados, dadas las características generales del propio sistema de empleo público y las características específicas del proceso de conformación de la OEP: ¿qué técnicas y metodologías de análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo se usan para identificar las características de los puestos de trabajo y de las correspondientes plazas solicitadas?, o ¿cuáles son las seguidas para determinar las cargas de trabajo que sustentan las solicitudes de nuevo personal?

10.2 RECLUTAMIENTO

El problema fundamental al que se enfrenta cualquier proceso de reclutamiento, una vez detectadas las necesidades de personal y tomada la decisión de atenderlas con personal externo a la organización, es decidir a *quién, dónde y cómo* dirigir y presentar la correspondiente oferta de empleo, y desarrollar el proceso de selección en consonancia con las necesidades y objetivos organizativos que justifican la oferta.

Estas cuestiones adquieren especial relevancia en el caso de las Administraciones públicas, ya que existen determinantes institucionales que condicionan la activación de los procesos de gestión para satisfacer las necesidades detectadas, impregnando el reclutamiento y la selección de un carácter singular, distinto al que tendría lugar en otro tipo de organizaciones.

Entre esos determinantes desempeñan un papel principal los principios normativos de igualdad y publicidad, que obligan a realizar un diseño de los procesos de reclutamiento y selección muy exigente y costoso para la Administración, e independiente del volumen y tipo de necesidades que se quieran cubrir⁸⁰.

Del mismo modo opera el determinante normativo de vehicular el ingreso a través de los Cuerpos y Escalas de la Administración. Estos, entre otros efectos sobre los procesos selectivos, determinan el nivel formativo exigible a los candidatos para opositar e influyen en el diseño de las pruebas selectivas, de acuerdo con su posición en la estructura administrativa y en consonancia con las funciones generales que tienen adscritas, soslayando los determinantes organizativos más vinculados a las competencias y habilidades que demandan los puestos ofertados.

Estas peculiaridades del sector público imprimen un marcado carácter universal a los procesos de reclutamiento y selección, quedando así abiertos a todos los candidatos que, cumpliendo con los requisitos normativos básicos para ser

⁸⁰ Art. 55 EBEP

funcionarios públicos, potencialmente reúnan las características a las que directamente están referidas las distintas plazas ofertadas en cada OEP⁸¹.

Cierto es que también existen normas de obligado cumplimiento dirigidas a incorporar, con carácter exclusivo, a determinados grupos específicos de población, como las que regulan el acceso a través de los cupos de discapacidad, aunque siempre respetando el marco general en el que se desarrollan los procesos selectivos, que únicamente son modificados en atención a las condiciones particulares que precisen los candidatos para, por ejemplo, realizar las pruebas selectivas⁸².

Del mismo modo, hay que tener en cuenta otros factores de carácter político, como los criterios que impone el decisor, que además pueden variar sustancialmente en cada OEP, afectando tanto a las peticiones iniciales de los Centros, como a las plazas y naturaleza funcional de los Cuerpos de adscripción, y, supuestamente, a los puestos de trabajo que inicialmente las suscitaron⁸³.

En este sentido, cabe recordar que en estos últimos años las decisiones políticas han estado informadas casi exclusivamente por criterios cuantitativos, ligados a objetivos de gasto público, restringiendo la OEP y limitándola a determinados cuerpos⁸⁴. No han enlazado las decisiones con otros objetivos políticos también declarados prioritarios, como lo son la lucha contra el desempleo y, más concretamente, el desempleo juvenil; ni se han orientado a reforzar la lógica bicéfala⁸⁵ del sistema de empleo o a alcanzar otros objetivos estratégicos a largo plazo en la materia⁸⁶.

Dados los determinantes señalados, resulta más que natural pensar que los procesos de reclutamiento y selección de la AGE son capaces de atraer a un conjunto muy diverso de la población, y que los procesos selectivos simplemente discriminan en función del mérito y la capacidad de los candidatos, evaluados además con criterios objetivos⁸⁷.

⁸¹ Art. 61 EBEP

⁸² Art. 59 EBEP

⁸³ Ver el punto “c” del apartado 6.3.1.

⁸⁴ Ver el punto “a” del apartado 6.3.1.: Es importante tener en cuenta que la fase inicial de “detección de necesidades” se revela mayormente como un proceso negociado, en el que afloran intereses corporativos, destacando el papel orientador y la presión que intenta ejercer FEDECA, la Federación de Asociaciones de los Cuerpos Superiores de la Administración Civil del Estado.

⁸⁵ Nos referimos a la naturaleza mixta del sistema de empleo ya comentada al inicio del capítulo.

⁸⁶ Si, por ejemplo, la política de empleo público siguiese una estrategia dirigida prioritariamente a reclutar jóvenes recién graduados, se podría reforzar, entre otros, el valor sistémico de los elementos determinantes de la carrera administrativa, al reducir a medio plazo tanto la edad media de ingreso como la del conjunto de empleados públicos en activo. La cuestión a resolver sería cómo desarrollar una política tan específica sin vulnerar el principio de igualdad.

⁸⁷ Art. 56 EBEP. Cabe señalar que los requisitos generales exigidos para participar en los procesos selectivos sitúan en un segundo plano los criterios de tipo organizativo; lo que otorga un significado específico a los conceptos de eficacia y eficiencia en el sector público.

10.2.1 PROPUESTAS DE MEJORA

Sin embargo, el perfil general de los opositores que hemos podido dibujar a partir de los resultados de nuestro estudio, cuestiona la eficacia de los procesos de reclutamiento y selección en la plasmación efectiva del principio constitucional de igualdad. O, dicho de otro modo, que el carácter general y universal que teóricamente impregna esos procesos no es capaz de superar determinadas tendencias históricas en relación con ciertas características sociodemográficas de los candidatos.

Así, y a modo de ejemplo, la sobrerrepresentación de algunas CCAA en la procedencia geográfica de los candidatos, y de género en determinados cuerpos; o la tendencia general a primar el acceso de grupos de población de una determinada extracción social⁸⁸.

Junto a esas tendencias es pertinente señalar otras que, sobre todo para opositar a plazas de los cuerpos de gestión y superiores, parecen igualmente favorecer un perfil determinado de candidatos. Así, la inversión media de tiempo que requiere preparar y aprobar una oposición⁸⁹ o, entre otras, la inversión económica necesaria para contratar preparadores privados (personas físicas o cursos de preparación en academias) a fin de alcanzar la solvencia necesaria para superar el proceso selectivo⁹⁰.

Parece oportuno, por lo tanto, que la Administración se esfuerce en superar los obstáculos que impiden una mayor diversidad en la extracción social de su personal, al menos manejando aquellos factores de los procesos de reclutamiento y selección que están directamente bajo su control⁹¹.

Entre esos factores, a través del presente estudio hemos identificados al menos dos sobre los que se puede operar: los medios utilizados para la difusión de la OEP, que pueden estar limitando su conocimiento por el conjunto de la población; y la propia información o contenido de la Oferta, que puede carecer de los estímulos necesarios para propiciar una participación más diversa de candidatos en los procesos selectivos.

⁸⁸ Ver el apartado 8.8 del estudio, y el capítulo 9, que recoge las conclusiones generales de la investigación, sobre todo los apartados 9.1 y 9.3.

⁸⁹ Ver apartado 8.3., preguntas 3.3. y 3.4. En general, más del 50% de los encuestados ha invertido entre 12 y 36 meses en preparar oposiciones.

⁹⁰ Aunque los cuestionarios no preguntaban directamente si los candidatos habían preparado la oposición acudiendo a preparadores privados y/o academias, son notables las respuestas indirectas que apuntan en esa dirección, sobre todo cuando identifican a estos preparadores y academias como fuentes de información sobre la OEP y el proceso selectivo.

⁹¹ Ver art. 61 EBEP

10.2.1.1 Difusión de la OEP

Los medios utilizados para la difusión de la OEP son considerados, al menos por una parte importante de la población objeto de nuestro estudio, como *insuficientes o utilizados de forma inadecuada*, lo que puede explicar que su conocimiento se concentre preferentemente en torno a un determinado estrato de población⁹².

Proponemos que se refuercen, diversifiquen y amplíen los instrumentos y las actividades de difusión de la OEP, especialmente en las zonas geográficas que menos candidatos aportan a los procesos selectivos, mejorando la coordinación y aumentando la transparencia informativa.

Del mismo modo, también proponemos que se aproveche la difusión de la OEP para desarrollar una estrategia informativa que refuerce la imagen de la AGE en torno a los principios y valores con los que más se identifican los procesos de reclutamiento y selección que desarrolla⁹³.

En concreto, proponemos que se preste atención a las siguientes actividades e instrumentos de difusión:

En primer lugar, y dada la obligación de publicar la OEP en el BOE⁹⁴, hay que intentar aprovechar el servicio gratuito de “alertas” informativas que éste proporciona, conocido como “BOE a la carta”, en el que se incluye una alerta específica sobre “nombramientos, oposiciones y concursos”.

En segundo lugar, conviene estimular la colaboración en las actividades de difusión de la OEP de las instituciones públicas y privadas de enseñanza (sobre todo Institutos de Educación Secundaria y Universidades). Además, se puede potenciar en y desde estas instituciones, el uso del portal de alertas informativas del BOE anteriormente mencionado.

En tercer lugar, es necesario intensificar el uso de las “redes sociales” y portales de empleo de internet. Esta vía puede ser de especial interés cuando la Administración requiera de profesiones novedosas, poco reguladas y de presencia escasa en el mercado laboral.

En cuarto lugar, es necesario aumentar la participación de los medios de comunicación de masas en las actividades de difusión de las Ofertas de Empleo Público, insertando anuncios atractivos en prensa, radio y televisión, y con los objetivos antes señalados de reforzar la imagen de la AGE⁹⁵.

⁹² Ver apartado 8.2

⁹³ Ver apartado 8.3 del informe, pregunta 5, en la que los encuestados señalan como motivaciones principales para trabajar en la AGE “la transparencia y equidad de los procesos selectivos, la proyección profesional y, entre otras, las oportunidades de movilidad geográfica”.

⁹⁴ Art. 70.2. EBEP

⁹⁵ Ver apartado 8.2: Los resultados de nuestra investigación muestran el escaso papel que desempeñan los medios de comunicación en la difusión de información relacionada con el empleo público, y la abundancia de comentarios que demandan una mayor utilización de los mismos. Además, existe cierta

Finalmente, y sin querer ser exhaustivos, se puede involucrar a la Administración periférica en la promoción y difusión de la OEP, y en la coordinación territorial de todas las actividades ligadas al proceso de reclutamiento y selección.

10.2.1.2 Información de la OEP

Al igual que las actividades e instrumentos de difusión de la OEP, el contenido informativo de la misma -tipo, volumen y la forma en que se presenta la información- se revela fundamental para despertar el interés por el empleo público, y para atraer a potenciales candidatos con cualidades personales y profesionales de alto valor para la Administración Pública.

En general, la información que aparece en la OEP parece responder más a una visión interna (cerrada) de lo que la propia Administración considera que es necesario difundir, que a la lógica informativa que debiera imponer el cumplimiento de los objetivos de carácter institucional y organizativo del proceso de reclutamiento.

Del mismo modo, también resulta ilógica y excesiva la tendencia que, según los resultados de nuestro estudio, muestran los candidatos a acudir a “terceros” informantes para satisfacer sus necesidades de información. Sobre todo cuando estos informantes son familiares o amigos que trabajan en la Administración, o sus preparadores privados, individuos y academias⁹⁶.

En parte, lo que parece mostrar esta tendencia es que las necesidades de información sólo quedan satisfechas cuando ya se está inmerso en el proceso de preparación de la oposición.

Es más, parece oportuno que cierta información aparezca directamente en la OEP, sobre todo si tenemos en cuenta el alto valor que se le atribuye, tal y como manifiestan los encuestados de nuestro estudio⁹⁷.

Por lo tanto, proponemos que se incorpore y amplíe en la OEP la información relativa a los siguientes elementos: *“los puestos a cubrir, remuneraciones, destinos, fechas de exámenes, criterios de evaluación de las pruebas, funciones y responsabilidades del cuerpo e información sobre los puestos de trabajo a ocupar y sus características”*⁹⁸.

percepción de que la información que proporcionan estos medios refleja una imagen negativa del empleo público y de la Administración en su conjunto.

⁹⁶ Ver apartado 8.3: Esta tendencia a acudir a “terceros” para obtener información se manifiesta sobre todo en la información relativa a las características de los cuerpos y de los puestos de trabajo que son objeto de la OEP.

⁹⁷ Ver tablas 8.53 a 8.59. Téngase en cuenta que nuestro comentario se sostiene con los resultados del estudio, y no pretende minusvalorar la necesidad, igualmente manifestada por los encuestados, de recibir formación adecuada para el correcto desempeño de los puestos de primer destino.

⁹⁸ Ver apartado 8.5: tabla 8.63, y tabla de respuestas de la pregunta 22 del cuestionario sometido a los funcionarios en ejercicio.

10.2.2 FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Sería interesante conocer la incidencia de las “redes sociales” en los procesos selectivos, con especial atención a los que generan las Administraciones Públicas. En concreto, conocer su potencial para el reclutamiento en general y, en particular, para el de profesionales altamente cualificados o que ejercen profesiones novedosas, sobre todo cuando su presencia es escasa en el mercado laboral; y conocer igualmente qué tipo de procesos selectivos se siguen en estos casos en el sector privado: ¿qué uso se hace de estas redes?, ¿qué ventajas e inconvenientes presentan según la experiencia acumulada?, ¿cómo se puede trasladar esa experiencia al sector público?

Igualmente interesante resultaría conocer cuál es el peso real que tienen las retribuciones en la relación de empleo⁹⁹, por grupos de titulación y cuerpos, tanto en la decisión de trabajar en la Administración como en el ejercicio profesional posterior; y en qué medida impactan sobre la productividad, la movilidad, el abandono y la salida hacia el sector privado y, en general, hasta qué punto incentivan o desincentivan la promoción y la carrera administrativa.

10.3 PROCESO SELECTIVO

Junto a las peculiaridades ya comentadas en apartados anteriores de nuestro sistema de empleo público, que favorecen un diseño de los procesos de reclutamiento y selección de corte general y universal, no podemos olvidar que la vocación específica de estos procesos es atender las necesidades de la organización atrayendo e incorporando a los candidatos más válidos y mejor preparados¹⁰⁰.

En el caso de la Administración pública, las necesidades organizativas están representadas, al menos teóricamente, en la oferta de los “puestos de trabajo” vacantes, y se objetivan en la descripción del conjunto de sus determinantes de desempeño, que servirían a su vez para definir el perfil demandado de los candidatos a ocuparlos¹⁰¹.

Tan es así, que la legislación induce a diseñar los procesos selectivos conectando las pruebas que se deben superar con los contenidos de los puestos de

⁹⁹ Ver apartado 8.3: resultados pregunta 4, en la que aparentemente las retribuciones no son un estímulo para trabajar en la Administración Pública.

¹⁰⁰ Ver apartado 8.7. En general, los candidatos manifiestan bastante conformidad con los procesos en relación con la valoración del “mérito y la capacidad” de acuerdo con las pruebas del proceso selectivo (calificadas de eminentemente jurídicas y memorísticas). No obstante, también existen comentarios bastante ácidos en los que se destaca la incapacidad del proceso selectivo, dado su diseño, para valorar otras habilidades, competencias y capacidades de los candidatos más cercanas a las que requeriría el ejercicio profesional efectivo.

¹⁰¹ Siguiendo la lógica bifronte del sistema de empleo público vigente (modelo mixto de carrera y empleo), los mismos determinantes señalarían igualmente el Cuerpo de referencia a través del que se operaría el ingreso.

trabajo de referencia¹⁰²; aspecto cuyo cumplimiento en nuestro estudio queda claramente cuestionado.

En este sentido, también hemos recogido críticas sobre la idoneidad de los criterios evaluadores, considerados en algunos casos como inadecuados; y sobre los propios tribunales de evaluación, calificados de “poco transparentes”¹⁰³.

Del mismo modo, los resultados del estudio también ponen en evidencia que el proceso selectivo en la AGE, quizás condicionado por el papel que desempeñan los cuerpos en el sistema de empleo público, parece operar de espaldas a la realidad del mercado laboral. Muestra de ello son algunas de las características generales que presentan los opositores, entre las que destacan, para el tema que nos ocupa, la relativa alta edad media, la sobretitulación y la experiencia profesional previa con la que cuentan los candidatos; rasgos que no son tenidos en cuenta ni en el diseño del proceso selectivo, ni en la asignación posterior de los destinos¹⁰⁴.

No obstante, en general los encuestados se manifiestan bastante conformes en la valoración que realizan del proceso selectivo¹⁰⁵, con la excepción del “curso selectivo”, aspecto que abordaremos en un apartado específico.

Por el lado de las autoridades administrativas, también existe bastante conformidad con el diseño actual de los procesos selectivos, en especial con la oposición como técnica de selección, ya que “*garantiza el principio de igualdad*”¹⁰⁶; aunque cierto es que los entrevistados reconocen disfunciones, que en lo esencial vienen a coincidir con las que identifican los candidatos, y señalan algunos aspectos mejorables¹⁰⁷.

Entre las disfunciones que señalan destacan que las pruebas selectivas no tengan en cuenta los determinantes de desempeño de los puestos de trabajo, y que éstos, en algunos casos, tampoco coincidan con las funciones generales del cuerpo de adscripción; aunque minimizan su importancia ya que, a su juicio, al ser un sistema

¹⁰² Art. 61.2 del EBEP. Consideramos que existe cierta confusión entre los conceptos de cuerpo y puesto de trabajo, y “plaza” y “puesto de trabajo”. En relación con este precepto normativo, ¿qué es lo que se convoca, puestos o plazas?

¹⁰³ Ver comentarios a la pregunta 11 en el apartado 8.4 del estudio.

¹⁰⁴ Sobre la edad media de ingreso y la experiencia previa consultar el apartado 8.3.: Perfil general y profesional del opositor. Para obtener información sobre la sobretitulación ver el apartado 8.8: Datos socio-económicos. Finalmente, un comentario general lo podemos encontrar en el apartado 9.3: Conclusiones generales sobre el perfil de los encuestados.

¹⁰⁵ Ver apartado 6.4. Y téngase igualmente en cuenta que se está preguntando a personas que han superado el proceso selectivo y, por lo tanto, una valoración negativa sería disonante con el éxito alcanzado.

¹⁰⁶ Ver apartado 6.3.4. Del mismo modo que en la valoración que realizan los candidatos pesa su experiencia positiva en el proceso selectivo, aquí se ha preguntado a los responsables de gestionar el sistema, lo que puede explicar igualmente la valoración positiva que realizan del mismo.

¹⁰⁷ Ver apartado 6.3.2 donde, entre otros, se recogen como aspectos mejorables “*que los procesos duren lo menos posible, que haya regularidad en las convocatorias, que los tribunales mantengan criterios similares para todos los candidatos y que los cursos selectivos, cuando éstos existen, lo sean realmente*”.

mixto, el efecto se corrige a través del sistema de provisión, con la ocupación de los puestos de trabajo y el aprendizaje en ejercicio¹⁰⁸. No entran a evaluar los costes de dicho aprendizaje, ni los que devienen de ignorar o desaprovechar la experiencia y las capacidades profesionales de los candidatos en el ingreso, sobre todo si se tuviesen en cuenta en el proceso de asignación de los puestos de primera ocupación.

Finalmente, conviene señalar que la extensión de los temarios, su contenido excesivamente jurídico, y el escaso peso de las pruebas prácticas¹⁰⁹ son igualmente identificados como disfuncionales en el proceso selectivo.

10.3.1 PROPUESTAS DE MEJORA

En este apartado nuestras propuestas van dirigidas a minimizar algunas de las distorsiones ya señaladas:

- Reducir el carácter jurídico y teórico de los temarios y mejorar y ampliar las pruebas de carácter práctico.
- Mejorar la correspondencia entre pruebas selectivas, contenido de los puestos de trabajo y funciones generales adscritas a los cuerpos de entrada.
- Evaluar las habilidades y competencias profesionales y valorar la experiencia de los candidatos de acuerdo con el contenido de los puestos de trabajo.
- Favorecer la participación de los responsables de las unidades administrativas de los puestos de primer destino en el diseño de las pruebas selectivas, especialmente las de carácter práctico, y en los tribunales.

10.3.2 FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Sería interesante conocer hasta qué punto la sobre-titulación del personal es disfuncional, dado el sistema mixto de empleo público, o puede operar positivamente si se gestiona correctamente para favorecer la movilidad y la carrera administrativa: ¿en qué cuerpos se produce?, ¿cuál es la edad de los afectados?, ¿en qué tipo de titulaciones y especialidades se produce?, ¿constituye una fuente de frustración profesional?, ¿genera abandono hacia el sector privado?, ¿es fuente de pluriempleo?

¹⁰⁸ Ver apartado 6.3.2

¹⁰⁹ A lo que nosotros añadimos que las pruebas selectivas mantienen una naturaleza esencialmente memorística, continuando con una vieja tradición en los procesos selectivos en la Administración española (ya superada en la mayoría de los países de nuestro entorno) que dificulta la adaptación de las capacidades de los candidatos a los requisitos de los puestos de trabajo en una organización que debe ser moderna, dinámica y adaptable a un entorno complejo y cambiante

10.4 EL PRIMER DESTINO

En este apartado partimos de la hipótesis de que el primer destino sí importa, y que tiene consecuencias relevantes para la Administración, para los candidatos y para los responsables que gestionan las unidades administrativas de primer destino.

Dada la dificultad, ya comentada, de aproximar eficazmente en el tiempo la detección de necesidades y la cobertura final de los puestos de trabajo, parece lógico e inevitable que las necesidades reales que se atienden finalmente con el proceso selectivo, en relación con las plazas (cuerpos) y los puestos de trabajo de primer destino (unidades administrativas), sean, al menos en algunos casos, diferentes a las que inicialmente dieron origen a la publicación de la OEP.

Es decir, que las necesidades hayan cambiado y, por lo tanto, queden modificados de facto los objetivos que dieron lugar a la decisión original que conformó la OEP y, por lo tanto, deslegitimada la decisión y el propio proceso selectivo.

Del mismo modo, puede que haya quedado distorsionada la presumible correspondencia inicial entre las funciones generales de los cuerpos de adscripción de las plazas convocadas y los puestos de trabajo que las originaron¹¹⁰.

Desconocemos qué criterios políticos y técnicos de gestión operan finalmente para impactar un proceso de reclutamiento y selección sobre una realidad distinta a la que supuestamente originó su diseño y puesta en marcha.

Sí parece obvio que esta distorsión puede condicionar la eficacia y eficiencia del proceso selectivo. Y es posible también que surjan cierta inquietud y dudas sobre la funcionalidad real de los cuerpos en el ingreso, y el efecto posterior que tal medida puede operar sobre la gestión general del sistema.

En primer lugar, porque la convocatoria informa, a través de las plazas y cuerpos convocantes, de ámbitos profesionales concretos que, entendemos, actúan de estímulo para que los candidatos participen en el proceso selectivo¹¹¹.

En segundo lugar, porque esos ámbitos profesionales están referidos a actividades profesionales que se concretan a través de los puestos de trabajo a ocupar, relacionadas con los conocimientos y capacidades que los candidatos creen poseer y esperan aplicar¹¹².

Quebrada la correspondencia entre ámbitos profesionales y puestos de trabajo de referencia, puede que, en el mejor de los casos, las competencias profesionales que demanda el cuerpo convocante sean superiores a las de desempeño que demandan

¹¹⁰ Ver apartado 6.3.3. En cualquier caso, asumimos que las solicitudes originales de nuevo personal están informadas por las demandas de actividad que generan los programas que ya ejecutan los Centro solicitantes, o los nuevos programas que están llamados a ejecutar.

¹¹¹ Ver apartado 8.3: en concreto las respuestas a la pregunta 6.

¹¹² Ver apartado 8.3: sobre todo los comentarios vertidos en relación con la pregunta 7 y ss.

los puestos finales a ocupar, con el consiguiente perjuicio económico para la Administración¹¹³.

Del mismo modo, cabe pensar que los candidatos, una vez incorporados a sus puestos de trabajo, y al ver que sus expectativas profesionales, suscitadas por el contenido informativo de la OEP, quedan degradadas por la asignación de tareas de menor valor, sientan cierta desmotivación y frustración profesional que condicione, ya desde el inicio, su futuro profesional en la Administración.

Es posible que este efecto explique en parte, tal y como revelan los resultados de nuestro estudio¹¹⁴, que las motivaciones de los candidatos a la hora de elegir destino sean de naturaleza marcadamente personal, destacando fundamentalmente la “localización geográfica” y la “cercanía familiar” del destino, muy por encima de otras motivaciones más relacionadas con el ejercicio y desarrollo profesional¹¹⁵.

También es cierto que el protagonismo a la hora de elegir el primer destino recae casi exclusivamente en los candidatos, de acuerdo con el orden de prelación que se fija en relación con las puntuaciones obtenidas en el proceso selectivo¹¹⁶.

Es decir, que no se incorporan criterios de orden institucional y organizativo que pudieran orientar la asignación de los candidatos a los puestos, en consonancia con los perfiles personales y profesionales y las necesidades organizativas que finalmente se pretendan cubrir.

Este procedimiento es consustancial con un proceso selectivo dirigido a medir competencias y habilidades genéricas, en principio más relacionadas con las funciones generales adscritas a los cuerpos convocantes y, por lo tanto, predicables de un amplio abanico de puestos de trabajo, que con capacidades personales y profesionales particulares para cubrir igualmente necesidades específicas.

En cualquier caso, lo cierto es que, sean del tipo que sean las pruebas a superar, parecería lógico que los responsables de las unidades de destino desempeñasen algún papel en la selección final de los candidatos, de acuerdo con los perfiles profesionales que demandan los puestos de trabajo bajo su gestión¹¹⁷.

¹¹³ Ver apartado 6.3.2

¹¹⁴ Nos permitimos hacer esta afirmación teniendo en cuenta la media de ocasiones en las que los candidatos se presentan a procesos selectivos (ver apartado 8.3., pregunta 3 y 3.5.) y su conocimiento de los posibles destinos, sobre todo consultando el BOE y a través de “un tercero” (ver apartado 8.3., pregunta 7.2.)

¹¹⁵ Ver tablas 8.11 a 8.27.

¹¹⁶ Ver apartado 6.3.3. b)

¹¹⁷ Esto creemos que es especialmente cierto para los cuerpos de gestión y superiores, donde la alta complejidad de las funciones que tienen adscritas, y la de las tareas y responsabilidades que teóricamente acompañan a los puestos que deben ocupar, necesariamente generan marcos específicos de desempeño en los que resultan especialmente valiosas, y deberían tenerse en cuenta, las habilidades, competencias y capacidades singulares que presentan los candidatos.

En este sentido, el sistema tampoco parece tener en cuenta los objetivos de eficacia y eficiencia organizativas, ni la responsabilidad de quien asume la gestión para alcanzarlos¹¹⁸.

10.4.1 PROPUESTAS DE MEJORA

En primer lugar, hay que insistir en la adecuación que debe darse entre el contenido de los puestos de primer destino y las funciones generales adscritas a los cuerpos convocantes para evitar los costos impropios del proceso selectivo y los posibles efectos negativos sobre las expectativas de los candidatos ya comentados.

Del mismo modo, resulta imprescindible aprovechar las capacidades y la experiencia profesionales de los candidatos en la asignación de los puestos de entrada.

Igualmente, hay que diversificar la oferta de puestos de entrada clasificándolos en función de la amplitud y profundidad de los contenidos de los puestos, e informando con suficiente anticipación, de las retribuciones correspondientes (existencia de complementos específicos y diferencias entre los existentes¹¹⁹), que en todo caso, deberían estar orientadas a retribuir “lo que el funcionario está llamado a hacer” y no “lo que el funcionario supuestamente es”¹²⁰.

En coherencia con lo anterior, hay que asignar los puestos de entrada (sobre todo en los cuerpos de gestión y superiores, a los que se exige la realización de un curso selectivo) mediante un procedimiento competitivo en el que participen, siempre que sea posible, los responsables de las unidades administrativas de destino¹²¹.

Para el resto de los funcionarios que no están llamados a superar un curso selectivo, se debería fijar un periodo en prácticas¹²², e institucionalizar mecanismos objetivos de evaluación antes de que quede consolidada la relación funcional¹²³. Como es lógico, la evaluación del periodo de prácticas recaería prioritariamente sobre el responsable de la unidad de destino.

¹¹⁸ En este caso, nuestro aserto intenta ser coherente con la previsión normativa para desarrollar un estatuto del personal directivo profesional (Art. 13 EBEP), y, más concretamente, con la evaluación y responsabilidad que se exigirá por su gestión a este tipo de personal (Art. 13.3 EBEP)

¹¹⁹ Nos referimos al complemento que contempla el art. 24.b del EBEP.

¹²⁰ Ver apartado 6.3.3. a): Nos cuesta mucho trabajo imaginar puestos de entrada que reúnan las mismas características estructurales, especialmente los de referencia para los cuerpos de gestión y superiores, sólo diferenciados por la organización de destino en la que se ubican los puestos; sobre todo teniendo en cuenta los supuestos de carrera horizontal que contemplan los arts. 16, 17 y 20.3. del EBEP. En este sentido se refuerza nuestro interés por saber qué criterios y qué métodos y técnicas se utilizan en la AGE para el análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo (Ver futuras líneas de investigación del apartado 10.1.2.)

¹²¹ Ver en el apartado siguiente la propuesta sobre los cursos selectivos.

¹²² Ver Art. 61.5 del EBEP sobre las posibles pruebas complementarias a superar en los procesos selectivos. Así mismo, ver apartado 8.5, pregunta 16. sobre el periodo de adaptación al puesto.

¹²³ Ver Art. 62 del EBEP.

10.4.2 FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Sería interesante conocer, en general, la correspondencia real entre las funciones que desempeñan los ocupantes de los puestos de trabajo y las que formalmente están adscritas a los cuerpos de pertenencia: ¿realizan tareas análogas cuerpos diferentes?, ¿se podría simplificar el mapa de cuerpos?, ¿están bien clasificados los puestos de trabajo?, ¿qué posibles costes hay implícitos?, ¿estas posibles distorsiones incentivan o desincentivan la carrera administrativa?

Del mismo modo, sería interesante conocer el impacto que genera la incorporación de nuevas técnicas y tecnologías sobre el diseño de los puestos de trabajo. Nos preguntamos si, más allá de las teóricas mejoras de la eficacia y eficiencia organizativas, y de incrementar la agilidad y simplificación de los procesos y procedimientos de trabajo, conduce hacia ámbitos de desempeño más polivalentes. Si fuese así y, además, relacionando el efecto con la teórica sobretitulación existente en el personal de la AGE, creemos que se podrían simplificar tanto el sistema de clasificación profesional como el conjunto de la estructura administrativa.

10.5 CURSOS SELECTIVOS

Este es uno de los elementos del proceso selectivo sobre el que más críticas han vertido los encuestados, tanto los del grupo de funcionarios en formación como en ejercicio¹²⁴.

Las críticas afectan al diseño general del curso, empezando por su naturaleza selectiva, que muchos de los encuestados no consideran adecuada; siguiendo por los contenidos, capítulo en el que más abundan los comentarios negativos; alcanzando también al profesorado, que en general consideran inadecuado; y proyectándose incluso hacia el marco en el que se desarrolla el curso, considerado innecesariamente competitivo¹²⁵.

Teniendo en cuenta estas críticas y los ámbitos en los que se proyectan las propuestas de mejoras señaladas por los encuestados¹²⁶, nuestras propuestas van dirigidas a activar los cursos como un potente recurso dentro del proceso selectivo, rescatando su naturaleza normativa¹²⁷ y alimentando su función como instrumento de inducción organizativa¹²⁸.

¹²⁴ Ver apartados 8.4 y 8.5.

¹²⁵ Ver apartado 8.4 prestando especial atención a las respuestas a la pregunta 13 del cuestionario que se sometió a los funcionarios en prácticas, precisamente en el momento en el que estaban superando el curso selectivo, y a la pregunta 21 - 21.2. del cuestionario que se sometió a los funcionarios en ejercicio.

¹²⁶ Ver apartado 8.6, y tablas 8.63 - 8.67.

¹²⁷ Art. 61.5 EBEP

¹²⁸ Pensamos que esta utilidad de los cursos como instrumento de inducción organizativa, puede ser fundamental para superar el fuerte rechazo, verificado en el estudio, que su diseño actual despierta, y para reforzar igualmente la lógica del actual diseño del sistema de empleo público.

Del mismo modo, también pretendemos aportar alguna idea dirigida a atacar el desánimo y la frustración que manifiestan los encuestados ante un curso de contenidos generales, cuando lo que se espera principalmente de él es que sea una actividad de especialización profesional que esté directamente relacionada con los determinantes de desempeño del futuro puesto de trabajo de primer destino¹²⁹.

Y para finalizar, quizás nuestras propuestas permitan igualmente incitar alguna reflexión relativa a la naturaleza selectiva y dinámica competitiva que se presume del curso.

10.5.1 PROPUESTAS DE MEJORA

En primer lugar, proponemos que en el curso se informe y se forme exhaustivamente sobre las funciones y responsabilidades que tiene asignadas el cuerpo de entrada y su relación con los puestos de trabajo de referencia, tanto de primer destino como otros que sirvan de ejemplo de los que están llamados a desempeñar los candidatos en el desarrollo de su carrera administrativa¹³⁰.

Para los candidatos, esta acción socializante debería comportar, como mínimo, una reflexión sobre su futura participación en la institución pública, su responsabilidad en el desempeño de las funciones públicas en las distintas Administraciones y sectores en las que el cuerpo encuentra presencia, y sobre la importancia y trascendencia social de las relaciones de servicio público que comporta¹³¹. En este sentido, ciertos contenidos del curso deberían orientarse a la adquisición o perfeccionamiento de competencias de carácter genérico de acuerdo con las funciones adscritas al cuerpo.

También proponemos que los cursos, además de selectivos sean más competitivos, y que todo el proceso - la organización, los contenidos y el sistema de evaluación- se diseñe en torno a los puestos de primer destino, de acuerdo con las siguientes directrices¹³²:

Si el curso mantiene su naturaleza selectiva debe actuar como “tábula rasa”, despreciando los resultados obtenidos por los candidatos en la oposición, y tomar exclusivamente los resultados del curso como referencia para fijar el orden de prelación en la elección del primer destino¹³³.

¹²⁹ Ver apartado 8.6.

¹³⁰ Ver apartado 8.3, en especial las respuestas a las preguntas 7 – 7.1, en las que se verifica cierta confusión entre cuerpo y puesto de trabajo, y donde vuelve a quedar patente la tendencia de los candidatos a informarse, en este caso sobre las funciones y responsabilidades del cuerpo, a través de “un tercero”.

¹³¹ Creemos que este enfoque es especialmente idóneo para introducir en el curso la materia de “ética pública”.

¹³² Lógicamente nuestra intención es únicamente aportar ideas que muevan a una reflexión mayor y más profunda sobre el carácter y naturaleza real que actualmente presentan los cursos, su relación con el conjunto de elementos que conforman el proceso selectivo y, más genéricamente, con su posición y funcionalidad dentro del sistema general de empleo público.

¹³³ Ver apartado 7.1. y apartado 8.1. sobre las plazas ofertadas y la población del estudio. En este sentido, cabe hacer la reflexión de si, dado el número de candidatos inscritos en los cursos, a los que se

Lógicamente, sería necesario que los puestos de primer destino no fuesen todos (como supuestamente son) estructuralmente iguales, y estuviesen clasificados, dependiendo del número de plazas ofertadas, en función de las competencias y características específicas de los determinantes de su desempeño¹³⁴.

No obstante, consideramos que el complemento de destino¹³⁵ (nivel) debe ser siempre y en todos los casos el inferior del subgrupo o grupo de clasificación, e igual para todos los puestos¹³⁶, evitando distorsiones en el arranque de la carrera administrativa de los candidatos.

Los candidatos, de acuerdo con los resultados del curso, elegirán en orden de preferencia varios puestos, siendo conscientes que la decisión final no depende de ellos.

En este sentido, creemos que los responsables de las unidades de destino deben tener en sus manos la decisión final (entrevistar y seleccionar) y poder elegir entre varios candidatos a ocupar los puestos de primer destino bajo su responsabilidad¹³⁷.

También creemos que se debe dar participación a los responsables de las unidades de destino en los cursos; por ejemplo a la hora de seleccionar y diseñar los contenidos formativos, y en su impartición¹³⁸.

10.5.2 FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Sería interesante conocer cómo son los procesos de movilidad en la AGE: ¿qué número de funcionarios está afectado por los procesos de movilidad?, ¿qué características personales y profesionales presentan?, ¿qué causas generan esa movilidad?, ¿qué incidencia tienen los puestos de primer destino sobre la movilidad inicial?, ¿qué relación real guarda la movilidad con las motivaciones para trabajar y

pasaron los cuestionarios, y el número de plazas de la oferta de empleo, los cursos son realmente selectivos.

¹³⁴ Ver propuesta en el apartado 10.4.1

¹³⁵ Nos referimos al complemento que establece el apartado 24.a del EBEP

¹³⁶ Hemos verificado, a través de los nombramientos que se publican en el BOE, que mayormente se respeta esta idea, aunque existen excepciones. Nuestra propuesta pretende ser coherente con los elementos del sistema de empleo público que activan las posibilidades de carrera administrativa, y tiene en cuenta el principio de igualdad de oportunidades, que queda inicialmente garantizado asignando el mismo nivel de entrada a todos los puestos, sin excepciones, quedando las posibles diferencias de contenido remuneradas a través del complemento específico.

¹³⁷ Sobre todo para los candidatos de los cuerpos de gestión y superiores, y aprovechando las pruebas complementarias que prevé el Art. 61.5. del EBEP.

¹³⁸ Destacamos el siguiente comentario realizado por un funcionario en prácticas en relación con el curso selectivo y el profesorado: *“Sólo en aquellos casos en los que el profesorado han dado al tratamiento de su módulo un aire práctico con problemas y situaciones reales experimentadas en su carrera profesional, el curso alcanza su objetivo; en el caso de los profesores que le han dado una vertiente teórica - aproximadamente la mitad de los ponentes-, el curso fracasa”*. (Apartado 8.4., pregunta 13 a funcionarios en formación)

desarrollar una carrera profesional en la AGE?, ¿qué papel desempeñan las retribuciones?

Para finalizar, y como síntesis de lo expresado, la siguiente tabla resume las propuestas y líneas de investigación presentadas en este apartado:

Tabla 8.89. Resumen de propuestas de-mejoras y líneas futuras de investigación.

PROCESO		PROPUESTA DE MEJORA	LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN
DETECCIÓN DE NECESIDADES.		1.- Institucionalizar la presentación de informes técnicos y organizativos que sostengan las peticiones de personal de nuevo ingreso.	MÉTODOS, TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS ¿Qué métodos, técnicas y procedimientos se utilizan para detectar las necesidades de personal? ¿Son adecuados?
RECLUTAMIENTO.	Difusión de la OEP.	1.- Reforzar, diversificar y ampliar los instrumentos y las actividades de difusión de la OEP. 2.- Reforzar la imagen de la AGE aprovechando las actividades de difusión de la OEP.	REDES SOCIALES ¿Qué papel desempeñan las redes sociales en los procesos de reclutamiento y selección? ¿Qué incentivo desempeñan las retribuciones en el ingreso y en el desarrollo de la carrera administrativa?
	Información de la OEP	1.- Ampliar la información de la OEP en relación con los puestos a cubrir, las competencias y habilidades necesarias para su desempeño, las retribuciones, destinos de primera ocupación, etc.	
PROCESO SELECTIVO.		1.- Reducir el carácter jurídico y teórico de los temarios. 2.- Ampliar las pruebas prácticas. 3.- Mejorar la relación pruebas selectivas / puestos de trabajo / cuerpos de entrada. 4.- Evaluar las capacidades, habilidades y competencias de los candidatos de acuerdo con los determinantes de desempeño de los puestos de primera ocupación. 5.- Incorporar la participación de los responsables de la Unidades de destino en el proceso selectivo-	SOBRETITULACIÓN EMPLEADOS PÚBLICOS ¿Cómo podemos aprovechar la sobre-titulación de los empleados públicos para mejorar la actividad administrativa?
DESTINOS DE PRIMERA OCUPACIÓN.		1.- Mejorar la relación entre los contenidos de los puestos de trabajo de primera ocupación y las funciones de los cuerpos de entrada. 2.- Aprovechar las capacidades, habilidades competencias y experiencia de los candidatos en la asignación de los puestos de primera ocupación. 3.- Diversificar y clasificar la oferta de puestos de primera ocupación de acuerdo con la amplitud y profundidad de los contenidos de los mismos. 4.- Mejorar el carácter competitivo y selectivo de los cursos. 5.- Establecer periodos en prácticas cuando no haya cursos selectivos.	CLASIFICACIÓN DE CUERPOS / DEFINICIÓN PUESTOS DE TRABAJO POLIVALENTES ¿Qué correspondencia real existe entre las funciones y responsabilidades de los puestos de primera ocupación y las que se adscriben a los cuerpos de entrada? ¿Son necesarios tantos cuerpos? ¿Se pueden definir puestos polivalentes?
CURSOS SELECTIVOS.		1.- Diseñar los cursos como instrumentos de inducción organizativa. 2.- Respetar el carácter selectivo de los cursos. 3.- Incrementar la competitividad en los cursos. 4.- Dar participación a los responsables de las unidades de primer destino en la adscripción al destino final de los	MOVILIDAD ¿Cómo es la movilidad en la AGE? ¿Cuáles son sus causas principales? ¿Qué incidencia tienen los puestos de primer destino en la movilidad?

	candidatos.	¿Qué relación guardan con las retribuciones y la carrera administrativa?
--	-------------	--

11. FUENTES DE LA INVESTIGACIÓN

11.1 BIBLIOGRÁFICAS

AAVV (1968), *Sociología de la administración pública española*, Madrid, Centro de Estudios Sociales de la Santa Cruz del Valle de los Caídos.

Alvárez Alvarez, J., (1989), “La función pública española: evolución histórica y situación actual”, en AAVV (1989), *Administración y Función Pública en Iberoamérica*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública, pp. 135 y ss.

Alvárez Álvarez, J., (1984), *Burocracia y poder político en el régimen franquista*, Madrid, Instituto de Administración Pública.

Alvárez Alvarez, J., (1980), *El origen geográfico de los funcionarios españoles*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

Aoíz Iriarte, M.R., (1984), *Técnicas psicosociales en la Administración Pública*, Alcalá de Henares, Instituto Nacional de Administración Pública.

Arenilla Sáez, M., (2007), “Sistema político y cohesión territorial en el Estatuto Básico del Empleado Público”, en Alvarez, E. (coord.), *El futuro del modelo de Estado*, Madrid, IMAP, pp. 293-334.

Arenilla Sáez, M., (2005), “La vigencia de los modelos de gestión de los recursos humanos de las Administraciones Públicas”, en *Presupuesto y Gasto Público*, nº 41, pp. 33-54.

Arenilla Sáez, M., (2003), *La reforma administrativa desde el ciudadano*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

Baena del Alcázar, M., (Coord.) (2013a), *La reforma del Estado y de la Administración Española*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

Baena del Alcázar, M.,(2013b) “Las cuestiones clave en la regulación y la política de recursos humanos”, en Baena del Alcázar, M., (Coord.) (2013a), *La reforma del Estado y de la Administración Española*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública. Pp. 273 y ss.

Baena del Alcázar, M., (1999), *Elites y conjuntos de poder en España (1939-1992). Un estudio cuantitativo sobre Parlamento, Gobierno y administración y gran empresa*, Madrid, Tecnos.

Baena del Alcázar, M., (1988), *Curso de Ciencia de la Administración*, Volumen I, Segunda Edición, Madrid, Editorial Tecnos.

Baena del Alcázar, M., (1984), *Estructura de la función pública y burocracia en España*, Bilbao, Instituto Vasco de Administración Pública.

Bañón Martínez, R., (1977), "Burocracia, burócratas y poder político" en *Información Comercial Española*, nº 522, pp. 35-47.

Beltrán Villalva, M., (2001), "Prólogo", en Crespo Montes, L.F. (2001), pp. 13 y ss.

Beltrán Villalva, M., (2000), *La acción pública en el régimen democrático*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Beltrán Villalva, M., (1985), *Los funcionarios ante la reforma de la Administración*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

Beltrán Villalba, M., (1977), *La elite burocrática española*, Madrid, Fundación Juan March.

Beltrán Villalva, M., (1968), "La edad de los funcionarios públicos", en AAVV (1968) *Sociología de la administración pública española*, Madrid, Centro de Estudios Sociales de la Santa Cruz del Valle de los Caídos. Pp. 159 y ss.

Carabaña, J.; y Lamo de Espinosa, E., (2008), "La élite burocrática y la movilidad social", en Meil, G; y Torres, C., (Coords.) (2008), *Sociología y realidad social: libro homenaje a Miguel Beltrán Villalva*, pp. 391-424.

Castells Arteché, J.M., (1989), "Prólogo", en Jiménez Asensio, R., (1989), *Políticas de selección en la función pública española: 1908-1978*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública, pp. 27-30.

Catalá Polo, R., (1998), "Sistema constitucional de la función pública", en *Administraciones Públicas y Constitución. Reflexiones sobre el XX aniversario de la Constitución Española de 1978*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública, pp. 521-537.

Cazorla Pérez, J. (1968), "Funcionarios y estratificación social", en AAVV (1968) *Sociología de la administración pública española*, Madrid, Centro de Estudios Sociales de la Santa Cruz del Valle de los Caídos.

Chamorro González, J.M., (2010). "Acceso a la función pública: valoración de las pruebas selectivas" en *Actualidad Administrativa*, nº 22, pp. 2749-2756

Coller, X., (2003), *Fragmented identities and political conflict*, Ann Arbor, MI: UMI.

Cour des Comptes (2009) : *Les effectifs de l'État. 1998-2008. Un état des lieux*, París.

Crespo González, J.; Pastor Albaladejo, G., (Coords.) (2002), *Administraciones públicas españolas*, Madrid, McGraw-Hill.

Crespo Montes, L.F. (2004): *Los Administradores Civiles del Estado (una aproximación a su historia)*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

Crespo Montes, L.F., (2003), *Mitos y ritos de la Administración española*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

Crespo Montes, L.F., (2001), *La función pública española 1976-1986. De la transición al cambio*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

Escuin Palop, V., (1986), *El acceso del personal y la provisión de puestos de trabajo en la administración del Estado y de las comunidades autónomas*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

Férez Fernández, M., (1994), "La capacidad y el mérito en el acceso al empleo público profesional" en *Información, Documentos y Estudios para la Modernización de la Administración Pública*, n. 22.

Férez Fernández, M. (1995), "El sistema de mérito en el empleo público: principales singularidades y analogías respecto del empleo en el sector privado" en *Documentación Administrativa*, nº 241-242.

Fernández Domínguez, J.J., (2005), *El acceso al empleo público*, Madrid, Centro de Estudios Financieros.

Fondevila Antolín, J., (2008), *La selección y pérdida de la condición de empleado público. Especial referencia a su aplicación en la Administración Local*. Barcelona: Atelier Libros Jurídicos.

Garrido Falla, F., (1999), "Envejecer en la función pública y en el sector privado", en *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, n.º 76, pp. 253-272.

Garrido Falla, F., (1985), Reformas de la función pública (discurso leído el día 19 de febrero de 1985, en el acto de su recepción pública como académico de número por el Excmo. Señor D. Fernando Garrido Falla y discurso de contestación del académico Excmo. Sr. D. Laureano López Rodó). Madrid, Real Academia de Ciencias Morales y Políticas.

Giménez Abad, M., (2002), *Homenaje a Manuel Giménez Abad*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública-Cortes de Aragón.

Gómez Reino, M.; y Orizo, A, (1968), "Burocracias pública y privada", en AAVV (1968) *Sociología de la administración pública española*, Madrid, Centro de Estudios Sociales de la Santa Cruz del Valle de los Caídos. Pp. 251 y ss.

Gómez Rivas, J.V., (1995), "Selección y formación", en Olías de Lima, B., (Coord.), (1995), *La gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas*, Madrid, Editorial Complutense, pp. 71 y ss.

Gutiérrez Reñón, A., (1963), "Sistemas de clasificación de puestos de trabajo", en *Documentación Administrativa* nº 72, pp. 26-40.

Gutiérrez Reñón, A., (1964), "Puesto de trabajo, plaza, destino y términos análogos en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado", en *Documentación Administrativa* nº 76, pp. 45-58.

Gutiérrez Reñón, A., (1966), "El sistema de selección de funcionarios públicos", en *Documentación Administrativa* nº 103, pp. 29-53.

Gutiérrez Reñón, A; y Oliva de Castro, A., (1968), "Los cuerpos de funcionarios", en AAVV (1968), *Sociología de la administración pública española*, Madrid, Centro de Estudios Sociales de la Santa Cruz del Valle de los Caídos, pp. 87 y ss.

Gutiérrez Reñón, A., Labrado Fernández, M., (1988), *La experiencia de la evaluación de puestos de trabajo en la Administración Pública*, Madrid, Ministerio de Administraciones Públicas.

Ildefonso Huertas, R., (2004), *Tres modelos comparados de función pública y sus procesos de selección (Italia, Estados Unidos y España): una propuesta de mejora del acceso al empleo público*, Sevilla, Instituto Andaluz de Administración Pública.

INAP (1990), *La fonction publique dans l' Europe Communautaire. Rencontre Franco-Espagnole*, Madrid, IIAP-INAP.

Irazun Montoro, F., (2010), "Ética y responsabilidad en la Administración Pública", en *Documentación Administrativa* nº 286-287, pp. 79-111.

Jiménez Asensio, R., (1989), *Políticas de selección en la función pública española: 1908-1978*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

Junquera González, J., (1986), *Función Pública en la "Europa de los Doce"*, Madrid-Alcalá de Henares, Instituto Nacional de Administración Pública.

Junquera González, J., González-Haba Guisado, V., Iparraguirre Amiano, J. y Santamaría Pérez, P., (1974), *Evolución y previsión de efectivos en la Administración Civil del Estado*, Madrid, Dirección General de la Función Pública. Colección Estudios, nº 5.

Junquera González, J. (1972), "La crisis de las oposiciones", en *Documentación Administrativa* nº 145, pp. 29-75.

Junquera González, J. (1970), "El sistema de oposición", *Revista de Derecho Administrativo*, nº 137.

Koenig, C., (1978), *Educación para la Administración Pública en Europa Occidental*. Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

Kuperus, H. y Rode, A. (2010), *Study report: latest trends in top public management in the European Union*, EIPASCOPE bulletin.

Lázaro, J.L., (2008), " Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio" en Del Rey Guanter, S. (Dir.), Férrez Fernández, M., y Sánchez Torres, E., (Coords), *Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público*, Madrid, La Ley.

Lins de Lessa, F., (2011), *Acceso igualitario a la función pública*, Lisboa, Editorial Juruá.

Linz, J.; De Miguel, A., (1968), "La élite funcionarial española ante la reforma administrativa", en AAVV (1968) *Sociología de la administración pública española*, Madrid, Centro de Estudios Sociales de la Santa Cruz del Valle de los Caídos.

Linz, J.; De Miguel, A., (1964), "Movilidad social del empresario español: La clase social de

origen de los empresarios”, en *Revista de Fomento Social*, nº 75, pp. 259-276.

Linz, J.; De Miguel, A., (1963), “El prestigio de profesiones en el mundo empresarial”, en *Revista de Estudios Políticos*, nº 129-130, pp. 5-34.

Linz, J.; De Miguel, A., (1963), “El prestigio de profesiones en el mundo empresarial”, en *Revista de Estudios Políticos*, nº 128, pp. 23-76.

Longo, F., (2004), *Mérito y flexibilidad: la gestión de las personas en las organizaciones del sector público*, Barcelona, Paidós.

Longo, F., (1995), “Reforma del empleo público: Tótem y Tabú”, en *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, nº 2, pp.5-15.

Lorenzo de Membiela, J.B., (2009), *El acceso y la provisión de puestos de trabajo en la Administración Pública conforme a la Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público*, Cizur-Menor (Navarra), Thomson-Aranzadi.

Llorente Márquez, J. y Polo Villar, C., (2002a), “El personal al servicio de las Administraciones Públicas Españolas”, en Crespo González J. y Pastor Albaladejo, G., (Coords.) (2002), *Administraciones Públicas Españolas*, Madrid, McGraw-Hill, pp. 303-328.

Llorente Márquez, J. y Polo Villar, C., (2002b), “El entorno de la nueva gestión pública de personal en España”, en Crespo González J. y Pastor Albaladejo, G., (Coords.) (2002c), *Administraciones Públicas Españolas*, Madrid, McGraw-Hill, pp. 285-302.

Llorente Márquez, J. y Polo Villar, C., (2002c), “Actividades e instrumentos de gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas españolas”, en Crespo González J. y Pastor Albaladejo, G., (Coords.) (2002), *Administraciones Públicas Españolas*, Madrid, McGraw-Hill, pp. 329-363.

Magre, J., (1999), *L’Alcalde a Catalunya*, Barcelona, ICPS, Workshop.

Matas, J., (1995), *Els alts carrecs: política i administració a la Generalitat de Catalunya*, Barcelona, Escola d’ Administració Pública de Catalunya.

Mauri Bajós, J.,(2009), “El acceso al empleo público”, en Castillo Blanco, F., (Dir.), *Manual de Empleo Público*, Madrid, Ilustel.

Martínez, R.,(2007), *Los mandos de las Fuerzas Armadas españolas del siglo XXI*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, colección “Monografías” nº 243.

Meurs, D., (2004), “Qui se presente dans la fonction publique et pourquoi? Premiers resultats d’enquêtes specifiques sur les candidats à differents concours de la fonction publique d’ Etat », en *Revue Française d’ Administration Publique*, nº 111, pp. 547-566.

Montoro Chiner, M.J., (1987), *La función Pública en el federalismo alemán*, Madrid-Alcalá de Henares, Instituto Nacional de Administración Pública.

Morey Juan, A., (2004), *La función pública: necesidad de un análisis conceptual y de la revisión*

del sistema de libre designación, Madrid, INAP.

Nieto García, A., (2013), “Un primer paso para la reforma de la Administración española”, en Baena del Alcázar, M., (Coord.) (2013), *La reforma del Estado y de la Administración Española*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública. Pp. 163 y ss.

Nieto García, A., (1968), “La estructura de rentas funcionariales”, en AAVV (1968) *Sociología de la administración pública española*, Madrid, Centro de Estudios Sociales de la Santa Cruz del Valle de los Caídos.

OCDE (2011), *Public Servants as Partners for Growth: Toward a Stronger, Leaner and More Equitable Workforce*. Paris: OECD.

Olías de Lima, B., (Coord.), (1995), *La gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas*, Madrid, Editorial Complutense.

Ongaro, E., (2009), *Public management reform and modernization: trajectories of administrative change in Italy, France, Greece, Portugal and Spain*, Londres, Edward Elgar Publishing.

Parada Vázquez, J.R., (2013), “Del centralismo liberal a la secesión autonómica”, en Baena del Alcázar, M., (Coord.) (2013a), *La reforma del Estado y de la Administración Española*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública, pp. 197 y ss.

Parada Vázquez, J.R., (2010), *Derecho administrativo II. Organización y empleo público*, Madrid, Marcial Pons.

Parada Vázquez, J.R., (1999), “La degeneración del modelo de la función pública”, en *Revista de Administración Pública*, nº 150, pp. 413-452.

Parada Vázquez, J.R., (1995), “Empleo público y globalización de la economía”, en *Documentación Administrativa*, nº 243, pp. 23-66.

Peiró, J.M. ; Ramos, J.; Cortés, J.V., (2012), *Productividad y gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas*, Madrid, Fundación de las Cajas de Ahorro (Funcas).

Penna, Atilio (1977), *La función pública española y el sistema de reclutamiento de Administradores Generales*, Alcalá de Henares, Instituto Nacional de Administración Pública.

Pernaute Monreal, M.A., (1978), *El poder de los cuerpos de burócratas en la organización administrativa española*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

Prats i Catalá, J., (1995), “Los fundamentos institucionales del sistema de mérito: la obligada distinción entre función pública y empleo público”, en *Documentación Administrativa* n.º 241-242, pp.11-59.

Ramos Fernández-Torrecilla, F., (2007), « La selección y la formación como elementos de transformación de la Administración Pública », en Díez Méndez, A. y Cuéllar Martín, E., (Coords.), (2007), *Administración Inteligente*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública., pp. 217-232.

Rey Guanter, S. (dir.) (2008): "Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público", La Ley, Madrid.

Redondo Lebrero, J.C., (2002), "El personal al servicio de las Administraciones Públicas Españolas en su perspectiva histórica", en Crespo González, J.; Pastor Albaladejo, G., (Coords.) (2002), *Administraciones públicas españolas*, Madrid, McGraw-Hill. Pp. 31 y ss.

Rodríguez Arana, J., (2007)," El marco constitucional del acceso a la función pública en el derecho administrativo español", en *Actualidad Administrativa*, nº 3, pp. 260-280.

Román Riechmann, C., Sanchez Morón, M.; Velázquez López, F.J., (2004), "Líneas de reforma del empleo público", en AAVV, *Estudios para la reforma de la función pública*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública, pp. 479-516.

Ruano de la Fuente, J.M., (2010): "The Spanish Civil Service and the New Personnel Statute", *European Review of Public Action*, nº 1, May.

Ruano de la Fuente, J.M., (2006): "L'évolution de la fonction publique espagnole: du système de carrière au système d'emploi", *Economic Papers*, nº 42.

Sainz Moreno, F., (Dir.) (2004), *Estudios para la reforma de la Administración Pública*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

Santamaría Pastor, J.A., (1986), "Prólogo", en Escuin Palop, V., (1986), *El acceso del personal y la provisión de puestos de trabajo en la administración del Estado y de las Comunidades Autónomas*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

Serrano Guirado, E., (1956), *El régimen de oposiciones y concursos de funcionarios*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos.

Sevilla, J., (Coord.), (2010), *La reforma de la Administración General del Estado*, Madrid, Lid.

Silicani, Jean-Ludovic (2008), *Livre Blanc sur l'Avenir de la Fonction Publique*, París: Ministère du Budget, des Comptes et de la Fonction Publique.

Toharia, J.J., (1975), *El juez español. Un análisis sociológico*, Madrid, Tecnos.

Villoria Mendieta, M. y Del Pino Matute, E. (2009), *Dirección y gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas*, Madrid, Tecnos.

Villoria Mendieta, M., (2003), "Desarrollo estratégico de recursos humanos en la Administración Pública Española", en *El papel de las diferentes Administraciones Públicas en el sistema de formación continua y su adecuación a la ley de cualificaciones y de la formación profesional*, Madrid, Instituto de Administración Pública, pp. 33-62.

Ziller, J., (1988), *L'accès à la fonction publique dans les Etats de la Communauté Européenne*. Bruxelles, Institut Europeen d' Administration Publique.

11.2 DOCUMENTALES

BOE (2007-2012): Convocatorias de Oferta de Empleo Público y Resoluciones de Nombramiento de Funcionarios

CIS (1978-2006): Estudios cuantitativos de percepciones sobre la función pública:

- 1.151 (1978)
- 1.191 (1979)
- 1.359 (1983)
- 1.741 (1988)
- 1.878 (1990)
- 2.054 (1993)
- 2.604 (2006)

INAP (2008-2011): Memorias anuales de la Comisión Permanente de Selección.

INAP (2013): *Modelos comparados de selección de empleados públicos*, Madrid, INAP.

OTRA NORMATIVA RELEVANTE:

Constitución Española de 1978.

Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril)

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública

Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

Sentencias del Tribunal Constitucional con relevancia sobre el acceso al empleo público: SSTC 148/1986, de 25 de noviembre; 193/1987, de 9 de diciembre; 206/1988, de 7 de noviembre; 67/1989, de 18 de abril; 47/1990, de 20 de marzo; 27/1991, de 14 de febrero; 127/1991, de 6 de junio, 215/1991, de 14 de noviembre; 138/2000, de 29 de mayo.

11.3 ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

D. Javier Amorós

Subdirector de Organización y Procedimientos en la Dirección General de Modernización Administrativa, Procedimientos e Impulso de la Administración Electrónica (realizada el 11 de marzo de 2013)

D. José Vicente Nuño Ruiz

Subdirector de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones, implicado en la definición de la oferta de empleo público por Ministerios (realizada el 21 de noviembre de 2012)

D. Javier Pérez Medina

Subdirector de Gestión de Procedimientos de Personal, relacionado con la asignación de funcionarios de nuevo ingreso a puestos de trabajo (realizada el 21 de noviembre de 2012)

D. Jaime Pérez de la Cruz

Subdirector General de Recursos Humanos, con experiencia directiva en la Subdirección General de Gestión de Procedimientos de Personal de la DGFP (realizada el 30 de enero de 2013)

11.4. ENCUESTAS

Encuesta dirigida a los funcionarios cuya convocatoria de plazas correspondía a 2011 y estaban realizando en 2012 o 2013 los cursos selectivos en el INAP. En concreto, se pasó la entrevista a funcionarios en formación del:

Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado

Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática

Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado

Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado

Encuesta dirigida a funcionarios que accedieron a sus puestos de trabajo en el período 2007-2011. En concreto, respondieron la encuesta funcionarios en ejercicio del:

Cuerpo General Auxiliar

Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática

Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado

Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática

Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado

Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado

12. ANEXOS

12.1. GUION DE LAS ENTREVISTAS

12.1.1. ENTREVISTAS SOBRE DETECCIÓN DE NECESIDADES Y PROCEDIMIENTO SELECTIVO

- 1) Detección de necesidades:
 - ¿Cómo es el proceso de detección de necesidades?
 - ¿Cómo se traducen esas necesidades a la OPE?
 - Normativa aplicable
 - ¿Qué actores participan en esta fase (Ministerios, Cuerpos, Sindicatos,...)? ¿Qué intereses defienden?
 - ¿Cómo es el proceso de negociación entre actores hasta la materialización de la OPE?
 - ¿Qué papel desempeña su Subdirección? (o alguna otra unidad del mismo Ministerio)
- 2) ¿Es este un proceso adecuado desde el punto de vista de la eficacia y eficiencia?
- 3) ¿Cuáles son los principales aspectos mejorables? (legislación, recursos humanos, recursos económicos, comunicación, defensa de intereses particulares,...)
- 4) ¿Es un proceso adecuado que dé respuesta a las necesidades organizativas de cada Ministerio?
- 5) ¿Ha habido alguna evaluación?
- 6) Cuando accedió al cargo, ¿se encontró con algún informe de su antecesor sobre lo realizado y las posibles mejoras?
- 7) ¿Quién participa en la elaboración de las bases del proceso selectivo?
- 8) ¿Qué aspectos se tienen en cuenta en su elaboración? (contenido de las pruebas)
- 9) ¿Qué publicidad se hace (o sería deseable hacer) para captar a los mejores candidatos?

- 10) ¿Se tienen en cuenta en las bases los requerimientos concretos de los puestos a desempeñar? ¿Deberían tenerse en cuenta?

12.1.2. ENTREVISTAS SOBRE ASIGNACIÓN DE PUESTOS

- 1) ¿Cómo se transforman las necesidades organizativas detectadas en un primer momento a puestos de trabajo concretos?
 - ¿Qué actores participan en esta fase (Ministerios, Cuerpos, Sindicatos,...)? ¿Qué intereses defienden?
 - ¿Cómo es el proceso de negociación entre actores hasta la materialización de la relación de puestos a cubrir?
 - ¿Qué papel desempeña su Subdirección? (o alguna otra unidad del mismo Ministerio)
- 2) ¿Cómo y en qué momento conoce los puestos a los que asignan los candidatos ya seleccionados?
- 3) ¿Cuándo se publica la relación de puestos?
- 4) ¿Se incluye en esa publicación los requisitos y características del puesto? (requisitos lingüísticos, formativos, jornada de trabajo, remuneración,...)
- 5) ¿Se tiene en cuenta en los puestos de primer destino la posible existencia de diferentes posibilidades de carrera? (no todos los puestos parten del mismo nivel y eso determina la carrera personal)
- 6) En su opinión, ¿en qué medida las pruebas del proceso selectivo son adecuadas para cubrir las necesidades de los puestos y de las organizaciones? ¿Qué podría mejorarse?
- 7) ¿Qué factores suelen tener en cuenta los candidatos seleccionados a la hora de elegir destino?
- 8) ¿Hay datos sobre posibles desajustes entre candidatos y puestos en los primeros meses? ¿Hay cambios rápidos de puesto? En su caso, ¿por qué?
- 9) ¿Es este un proceso adecuado desde el punto de vista de la eficacia y eficiencia?
- 10) ¿Cuáles son los principales aspectos mejorables? (legislación, recursos humanos, recursos económicos, comunicación, defensa de intereses particulares,...)

- 11) ¿Es un proceso adecuado que dé respuesta a las necesidades organizativas de cada Ministerio?
- 12) ¿Ha habido alguna evaluación?
- 13) Cuando accedió al cargo, ¿se encontró con algún informe de su antecesor sobre lo realizado y las posibles mejoras?

12.2. CUESTIONARIOS DE LAS ENCUESTAS

12.2.1. ENCUESTA A FUNCIONARIOS EN FORMACIÓN

0) Señale el Cuerpo al que oposita

1) ¿Cómo o por qué medio conoció la Oferta de Empleo Público en la que ha participado? (puede marcar más de una opción)

- ☐ B.O.E.
- ☐ Medios de difusión de masas (televisión, radio, prensa escrita, etc.)
- ☐ Redes sociales (Internet, foros, etc.)
- ☐ Instituciones especializadas y/o academias
- ☐ A través de un tercero
- ☐ Otras (precisar)

2) ¿Cree que los medios utilizados para publicitar la O.E.P. son los adecuados y suficientes?

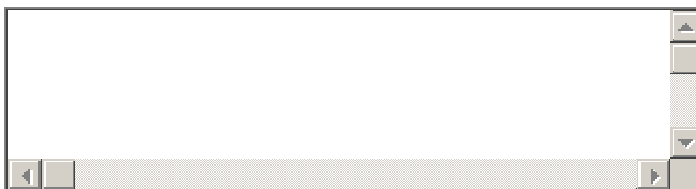
- ☐ Sí
- ☐ No (describir qué otros medios de difusión de la O.E.P. considera Vd. que sería oportuno utilizar y por qué)

3) ¿Es la primera vez que se presenta a un proceso selectivo de la Administración Pública?

- ☐ Sí
- ☐ No

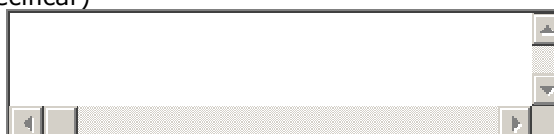
Si se ha presentado en otras ocasiones

3.1) ¿A qué Cuerpo (Plaza)?



3.2) ¿A qué Administración? (puede marcar más de una opción)

- ☐ Administración General del Estado
- ☐ Comunidades Autónomas
- ☐ Entidades Locales
- ☐ Universidades
- ☐ Instituciones Europeas
- ☐ Otras (especificar)



4) ¿Por qué eligió trabajar en la Administración Pública?

- ☐ Estabilidad y Seguridad en el empleo.
- ☐ Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ☐ Posibilidades de carrera y desarrollo profesional.
- ☐ Por vocación de servicio público.
- ☐ Por los principios que informan el acceso al Empleo Público (Igualdad, mérito, capacidad)
- ☐ Por los ingresos.
- ☐ Por el prestigio social (percepción que tienen los ciudadanos de las Administraciones y Empleados Públicos)
- ☐ Otras (especificar)



5) ¿Por qué en la Administración General del Estado y no en otras Administraciones (Europeas, Comunidades Autónomas, Administraciones Locales)? (puede marcar más de una opción)

- ☐ Mayor proyección profesional (contenido de la actividad profesional, carrera, etc.)
- ☐ La cuantía de las retribuciones respecto de otras Administraciones y/o empresas
- ☐ Mayor transparencia y equidad en los procesos selectivos
- ☐ Por la mayor regularidad en las convocatorias de la O.E.P.

- ☐ Por las mayores oportunidades de movilidad geográfica (nacional e internacional)
- ☐ Las pruebas son más sencillas
- ☐ Porque era la única convocatoria a la que podía acceder en ese momento
- ☐ Por el prestigio social (percepción que los ciudadanos tienen de la Administración General del Estado y sus Empleados Públicos)
- ☐ Porque fue el único proceso selectivo que aprobé
- ☐ Otras (especificar)

6) ¿Por qué en el Cuerpo al que se adscribe la plaza a la que aspira? (puede marcar más de una opción)

- ☐ Por su carácter general
- ☐ Por su carácter específico, acorde con mi formación y experiencia profesional
- ☐ Por el contenido de las funciones adscritas al Cuerpo
- ☐ Por su mayor Proyección profesional (contenido de la actividad profesional, carrera, etc.)
- ☐ Por la regularidad de la oferta
- ☐ Por el número de plazas ofertadas
- ☐ Porque las pruebas de la selección son más sencillas y requieren menor dedicación y tiempo de preparación
- ☐ Por prestigio profesional (Consideración del Cuerpo dentro del Sector Público y percepción social de sus funciones)
- ☐ Por la remuneración
- ☐ Otras (especificar)

7) Antes de iniciarse el proceso de selección:

7.1) ¿Conocía Vd. las funciones y responsabilidades propias del Cuerpo al que se adscribe la plaza a la que aspira?

- ☐ No
- ☐ Sí. ¿A través de qué medios conoció las funciones y responsabilidades propias del Cuerpo?

7.2) ¿Conocía Vd. los posibles destinos asociados a las plazas convocadas?

- ☐ No
☐ Sí

7.2.1) Si conocía los posibles destinos asociados a las plazas convocadas, ¿a través de qué medios?

- ☐ A través de un tercero (Preparador, Academias, Familiares, etc.)
☐ Consultando los destinos adjudicados en el BOE a promociones anteriores
☐ Otras (especificar)

8) A efectos de elegir destino, señale el orden de preferencia (1º, 2º, 3º, etc.) que para Vd. tienen las siguientes posibles motivaciones:

8.1) Realización profesional

8.2) Localización geográfica

8.3) Cercanía familiar

8.4) Mejores posibilidades de Carrera

8.5) Posibilidades de movilidad internacional

8.6) Mayor remuneración

8.7) Prestigio social

8.8) Proximidad del destino al poder político

8.9) Ninguno en concreto

8.10) Otras (especifique cuáles)

9) ¿Tiene Vd. algún conocimiento sobre las tareas, funciones y responsabilidades específicas de los posibles puestos de trabajo a ocupar una vez superado este proceso de selección?

☐

No

☐

Sí (Identifique el (los) puesto (s) y descríbalas)

10) Considera usted que el temario de la oposición es adecuado para el Cuerpo al que aspira

☐

Muy adecuado

☐

Adecuado

☐

Poco adecuado

☐

Nada adecuado

11) Considera usted que la prueba de verificación de conocimientos de la oposición es adecuada para el Cuerpo al que aspira (si considera que es poco o nada adecuada, especifique por qué)

☐

Muy adecuada

☐

Adecuada

☐

Poco adecuada

☐

Nada adecuada

12) Considera usted que los ejercicios prácticos del proceso selectivo son adecuados para el Cuerpo al que aspira (si considera que son poco o nada adecuados, especifique por qué)

☐

Muy adecuados

☐

Adecuados

☐

Poco adecuados

☐

Nada adecuados

13) Considera usted que el contenido general del Curso Selectivo es adecuado para afrontar en el futuro las funciones y responsabilidades

del Cuerpo al que aspira (si considera que es poco o nada adecuado, especifique por qué)


- ☒ Muy adecuado
- ☒ Adecuado
- ☒ Poco adecuado
- ☒ Nada adecuado



14) En el caso de que considere que existen aspectos mejorables en el proceso selectivo, cuáles mejoraría usted respecto de los temas siguientes (puede marcar más de una opción; explique los aspectos que podrían mejorarse para cada opción marcada)

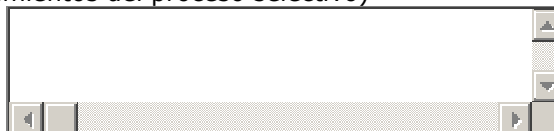
14.1)

- ☐ Difusión de la OEP



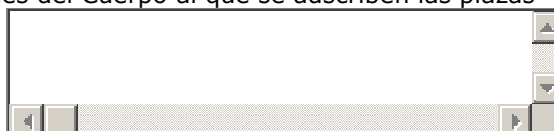
14.2)

- ☐ Contenido de la OEP (información sobre funciones y tareas de las plazas y de los requerimientos del proceso selectivo)



14.3)

- ☐ Conocimiento previo a la fase de selección de las funciones y responsabilidades del Cuerpo al que se adscriben las plazas



14.4)

- ☐ Conocimientos previos a la fase de selección de los posibles puestos de trabajo a ocupar y sus características.



14.5)

- ☐ El temario

14.6)

☐

Las pruebas prácticas

14.7)

☐

El Curso Selectivo

15) A partir de su experiencia en el proceso de selección y considerándolo en su conjunto: ¿cree Vd. que es un proceso que respeta los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad?

☐

Sí

☐

No (explique por qué)

16) Sexo

☐

Hombre

☐

Mujer

17) Año de nacimiento

18) Lugar de nacimiento

• España

18.1) Comunidad Autónoma

18.2) Provincia

18.3) Municipio

• **Otros países**

18.4) Especificar país

19) Estudios: (señale la titulación de mayor nivel)

- ☐ Doctor
- ☐ Máster
- ☐ Licenciado / Graduado / Arquitecto / Ingeniero
- ☐ Diplomado universitario
- ☐ Ciclo superior de F. P.
- ☐ Bachiller
- ☐ Otros (Señalar)

20) ¿Tiene Vd. experiencia laboral previa al proceso de selección?

- ☐ No
- ☐ Sí

20.1) Si tiene Vd. experiencia especifique cual

- ☐ Directivo en el Sector Público
- ☐ Directivo en el Sector Privado
- ☐ Técnico o cuadro medio en el Sector Público
- ☐ Técnico o cuadro medio en el Sector Privado
- ☐ Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Público
- ☐ Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Privado
- ☐ Empresario / Autónomo sin asalariados
- ☐ Empresario / Autónomo con asalariados
- ☐ Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)
- ☐ Obrero cualificado
- ☐ Obrero no cualificado
- ☐ Otros (especificar)

21) Profesión de la madre

- ☐ Directivo en el Sector Público
- ☐ Directivo en el Sector Privado
- ☐ Técnico o cuadro medio en el Sector Público
- ☐ Técnico o cuadro medio en el Sector Privado
- ☐ Empleado de Base en oficinas y servicios del Sector Público
- ☐ Empleado de Base en oficinas y servicios del Sector Privado
- ☐ Empresario / Autónomo sin asalariados
- ☐ Empresario / Autónomo con asalariados
- ☐ Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)
- ☐ Obrero cualificado
- ☐ Obrero no cualificado
- ☐ Trabajo en el hogar familiar sin remuneración
- ☐ Otros (especificar)

22) Profesión del padre

- ☐ Directivo en el Sector Público
- ☐ Directivo en el Sector Privado
- ☐ Técnico o cuadro medio en el Sector Público
- ☐ Técnico o cuadro medio en el Sector Privado
- ☐ Empleado de Base en oficinas y servicios del Sector Público
- ☐ Empleado de Base en oficinas y servicios del Sector Privado
- ☐ Empresario / Autónomo sin asalariados
- ☐ Empresario / Autónomo con asalariados
- ☐ Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)
- ☐ Obrero cualificado
- ☐ Obrero no cualificado
- ☐ Trabajo en el hogar familiar sin remuneración
- ☐ Otros (especificar)

23) ¿Tiene VD. reconocido algún grado de discapacidad que haya sido considerado en el proceso selectivo?

- ☐ Sí
- ☐ No

12.2.2. ENCUESTA A FUNCIONARIOS EJERCICIO ACTIVO

0a) ¿A qué cuerpo pertenece usted?

- ☐ Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
- ☐ Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
- ☐ Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
- ☐ Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
- ☐ Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
- ☐ Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
- ☐ Otros (señalar)

0b) ¿En qué año aprobó usted la oposición?

1) ¿Cómo conoció la Oferta de Empleo Público en la que participó? (puede marcar más de una opción)

- ☐ B.O.E.
- ☐ Medios de difusión de masas (televisión, radio, prensa escrita, etc.)
- ☐ Redes sociales (Internet, foros, etc.)
- ☐ Instituciones especializadas y/o academias
- ☐ A través de un tercero
- ☐ Otras (precisar)

2) ¿Cree que los medios utilizados para publicitar la O.E.P. fueron adecuados y suficientes?

- ☐ Sí
- ☐ No (describir qué otros medios de difusión de la O.E.P. considera Vd. que sería oportuno utilizar y por qué)

3) ¿Era la primera vez que se presentaba a un proceso selectivo de la Administración Pública?

- ☐ Sí
☐ No

Si se presentó en otras ocasiones

3.1) ¿A qué tipo de Cuerpo? (puede indicar más de una opción)

- ☐ Cuerpos del grupo A1
☐ Cuerpos del grupo A2
☐ Cuerpos del grupo B
☐ Cuerpos del grupo C1
☐ Cuerpos del grupo C2
☐ Otros (especificar)

3.2) ¿A qué Administración? (puede marcar más de una opción)

- ☐ Administración General del Estado
☐ Comunidades Autónomas
☐ Entidades Locales
☐ Universidades
☐ Instituciones Europeas
☐ Otras (especificar)

3.3) Considerando los procesos selectivos a los que se presentó, incluyendo el último en que obtuvo la plaza, ¿cuánto tiempo en total invirtió en preparar procesos selectivos para la Administración pública?

3.4) En concreto, ¿cuánto tiempo invirtió en preparar el proceso selectivo en el que obtuvo su plaza?

3.5) ¿Cuántas veces opositó al cuerpo al que actualmente pertenece?

4) ¿Por qué eligió trabajar en la Administración Pública? (puede marcar más de una opción)

- ☐ Estabilidad y seguridad en el empleo
- ☐ Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- ☐ Posibilidades de carrera y desarrollo profesional
- ☐ Por vocación de servicio público
- ☐ Por los principios que informan el acceso al Empleo Público (Igualdad, mérito, capacidad)
- ☐ Por los ingresos
- ☐ Por el prestigio social (percepción que tienen los ciudadanos de las Administraciones y Empleados Públicos)
- ☐ Otras (especificar)

5) ¿Por qué en la Administración General del Estado y no en otras Administraciones (Europeas, Comunidades Autónomas, Administraciones Locales)? (puede marcar más de una opción)

- ☐ Mayor proyección profesional (contenido de la actividad profesional, carrera, etc.)
- ☐ La cuantía de las retribuciones respecto de otras Administraciones y/o empresas
- ☐ Mayor transparencia y equidad en los procesos selectivos
- ☐ Por la mayor regularidad en las convocatorias de la O.E.P.
- ☐ Por las mayores oportunidades de movilidad geográfica (nacional e internacional)
- ☐ Las pruebas son más sencillas
- ☐ Porque era la única convocatoria a la que podía acceder en ese momento
- ☐ Por el prestigio social (percepción que los ciudadanos tienen de la Administración General del Estado y sus Empleados Públicos)
- ☐ Porque fue el único proceso selectivo que aprobé
- ☐ Otras (especificar)

6) ¿Por qué en el Cuerpo al que se adscribe la plaza a la que accedió? (puede marcar más de una opción)

- ☐ Por su carácter general
- ☐ Por su carácter específico, acorde con mi formación y experiencia profesional
- ☐ Por el contenido de las funciones adscritas al Cuerpo
- ☐ Por su mayor proyección profesional (contenido de la actividad profesional, carrera, etc.)
- ☐ Por la regularidad de la oferta
- ☐ Por el número de plazas ofertadas
- ☐ Porque las pruebas de la selección son más sencillas y requieren menor dedicación y tiempo de preparación
- ☐ Por prestigio profesional (Consideración del Cuerpo dentro del Sector Público y percepción social de sus funciones)
- ☐ Por la remuneración
- ☐ Otras (especificar)

7) Antes de iniciarse el proceso de selección:

7.1) ¿Conocía Vd. las funciones y responsabilidades propias del Cuerpo al que se adscribe la plaza?

- ☐ No
- ☐ Sí

7.1.1) Si conocía las funciones y responsabilidades, ¿a través de qué medios?

- ☐ A través de un tercero (Preparador, Academias, Familiares, etc.)
- ☐ A través de documentos oficiales de la Administración
- ☐ Otras (especificar)

7.2) ¿Conocía Vd. los posibles destinos asociados a las plazas convocadas?

- ☐ No
- ☐ Sí

7.2.1) Si conocía los posibles destinos, ¿a través de qué medios?

- ☐ A través de un tercero (Preparador, Academias, Familiares, etc.)
- ☐ Consultando los destinos adjudicados en el BOE a promociones

anteriores



Otras (especificar)

8) A efectos de elegir destino, señale el orden de preferencia (1º, 2º, 3º, etc.) que para Vd. tuvieron las siguientes motivaciones:

8.1) Realización profesional

8.2) Localización geográfica

8.3) Cercanía familiar

8.4) Mejores posibilidades de carrera

8.5) Posibilidades de movilidad internacional

8.6) Mayor remuneración

8.7) Prestigio social

8.8) Proximidad del destino al poder político

8.9) Ninguna en concreto

8.10) Otras (especifique cuáles)

9) ¿El puesto de trabajo que ocupa actualmente es el mismo al que fue adscrito tras superar el proceso selectivo?



Sí



No

9.1) Si ha contestado No a la cuestión anterior, indique cuántos puestos de trabajo distintos ha ocupado desde su acceso al Cuerpo, incluido el primero que ocupó.

10) ¿Tenía Vd. algún conocimiento sobre las tareas, funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo a ocupar una vez superado el proceso de selección?

☐

No

☐

Sí

11) A la vista de su experiencia en el puesto que ocupó tras aprobar la oposición, ¿cree usted que sería importante para los candidatos contar con información previa sobre las características del puesto?

☐

No

☐

Sí

12) Si ha contestado Sí a la pregunta anterior, puntúe de 1 a 5 en orden de importancia (siendo 5 lo más importante) sobre qué temas convendría aportar información

12.1) Misión y funciones principales del puesto

12.2) Relaciones externas del puesto (con ciudadanos, usuarios, instituciones y otros agentes externos a la organización)

12.3) Relaciones internas del puesto (con otros órganos, servicios, secciones, departamentos y centros)

12.4) Toma de decisiones en el ámbito de las responsabilidades del puesto

12.5) Calidad en el trabajo

12.6) Supervisión y gestión de personal

12.7) Condiciones de trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.)

12.8) Otros aspectos (indique cuáles)

13) A la vista de su experiencia en el puesto que ocupó tras aprobar la oposición, ¿cree usted que sería importante recibir formación previa adaptada al desempeño del puesto?

- ☐ No
☐ Sí

13.1) Si ha contestado Sí, señale los aspectos sobre los que sería importante recibir formación previa (puede marcar más de una opción)

- ☐ Misión y funciones principales del puesto
☐ Relaciones externas del puesto (con ciudadanos, usuarios, instituciones y otros agentes externos a la organización)
☐ Relaciones internas del puesto (con otros órganos, servicios, secciones, departamentos y centros)
☐ Toma de decisiones en el ámbito de las responsabilidades del puesto
☐ Calidad en el trabajo
☐ Supervisión y gestión de personal
☐ Condiciones de trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.)
☐ Otros aspectos (indique cuáles)

14) ¿Considera Vd. que el correcto desempeño del puesto de trabajo de su primer destino habría requerido de conocimientos específicos que no fueron valorados en el proceso selectivo?

- ☐ No
☐ Sí. Señalar qué titulaciones o tipo de conocimientos

15) Al igual que en la pregunta anterior, ¿considera Vd. que el puesto de trabajo requería de experiencia previa para su correcto desempeño?

- ☐ Sí
☐ No

16) Siguiendo con su propia experiencia, ¿qué periodo de adaptación al puesto que inicialmente accedió considera Vd. necesario para un desempeño satisfactorio por una persona de nuevo ingreso?

- ☐ 15 días
- ☐ 30 días
- ☐ 60 días
- ☐ 90 días
- ☐ 120 días o más

17) Intente recordar el temario de la oposición. ¿Considera Vd. que era adecuado para evaluar su preparación para desempeñar las funciones y responsabilidades adscritas

17.1) al Cuerpo al que opositaba? (en cualquier caso señalar la razón)

- ☐ Sí
- ☐ No



17.2) al puesto de trabajo al que accedió? (en cualquier caso señalar la razón)

- ☐ Sí
- ☐ No



18) Respecto de la prueba de verificación de conocimientos de la oposición, ¿considera Vd. que era adecuada para evaluar su preparación para desempeñar las funciones y responsabilidades adscritas

18.1) al Cuerpo al que opositaba? (en cualquier caso señalar la razón)

- ☐ Sí
- ☐ No



18.2) al puesto de trabajo al que accedió? (en cualquier caso señalar la razón)

- ☐ Sí
- ☐ No



19) Considera usted que los ejercicios prácticos de dicho proceso selectivo ¿eran adecuados

19.1) para el Cuerpo al que accedió? (si considera que son poco o nada adecuados, especifique por qué)

- ☐ Muy adecuados
- ☐ Adecuados
- ☐ Poco adecuados
- ☐ Nada adecuados



19.2) para el puesto de trabajo al que accedió? (si considera que son poco o nada adecuados, especifique por qué)

- ☐ Muy adecuados
- ☐ Adecuados
- ☐ Poco adecuados
- ☐ Nada adecuados



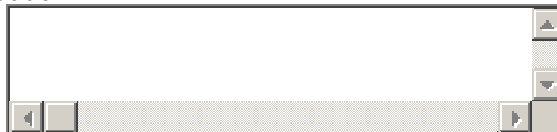
20) ¿El proceso de selección contemplaba la superación de un Curso selectivo?

- ☐ Sí
- ☐ No

21) Si ha contestado Sí a la pregunta anterior, ¿considera usted que el contenido general del Curso Selectivo fue adecuado para afrontar las funciones y responsabilidades

21.1) del Cuerpo al que accedió? (si considera que era poco o nada adecuado, especifique por qué)

- ☐ Muy adecuado
- ☐ Adecuado
- ☐ Poco adecuado
- ☐ Nada adecuado



21.2) del puesto de trabajo al que al que accedió? (si considera que era poco o nada adecuado, especifique por qué)

- ☐ Muy adecuado
- ☐ Adecuado
- ☐ Poco adecuado
- ☐ Nada adecuado

21.3) Siguiendo con el Curso Selectivo, ¿está Vd. de acuerdo con las siguientes afirmaciones? (valore en una escala de 1 a 5, siendo 1 el total desacuerdo y 5 absolutamente de acuerdo)

21.3.1) Debería ser un curso de especialización, orientado a las exigencias del puesto de trabajo a ocupar

21.3.2) Los contenidos son reiterativos y semejantes a los contenidos del temario de la oposición

21.3.3) Los contenidos son demasiado teóricos

21.3.4) Los contenidos son demasiado jurídicos

21.3.5) El curso no debería ser selectivo

21.3.6) El curso tiene una función exclusivamente socializante (que los candidatos se conozcan entre sí)

21.4) Si su opinión sobre el curso selectivo no se corresponde con ninguna de las afirmaciones anteriores, por favor a continuación añada sus comentarios

22) En el caso de que considere que existen aspectos mejorables en el proceso selectivo, ¿cuáles mejoraría usted respecto de los temas siguientes? (puede marcar más de una opción)

- ☐ Difusión de la OEP
- ☐ Contenido de la OEP (información sobre funciones y tareas de las plazas y de los

requerimientos del proceso selectivo)

- ☐ Conocimiento previo a la fase de selección de las funciones y responsabilidades del Cuerpo al que se adscriben las plazas
- ☐ Conocimientos previos a la fase de selección de los posibles puestos de trabajo a ocupar y sus características
- ☐ El temario
- ☐ Las pruebas prácticas
- ☐ El Curso Selectivo

23) A partir de su experiencia en el proceso de selección y considerándolo en su conjunto: ¿cree usted que mide realmente el mérito y la capacidad de los candidatos?

- ☐ Sí
- ☐ No (explique por qué)

24) Sexo

- ☐ Hombre
- ☐ Mujer

25) Año de nacimiento

26) Lugar de nacimiento

• **España**

26.1) Comunidad Autónoma

26.2) Provincia

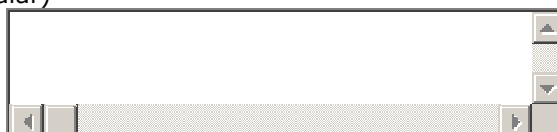
26.3) Municipio

• **Otros países**

26.4) Especificar país

27) Estudios (señale la titulación de mayor nivel):

- ☐ Doctor
- ☐ Máster
- ☐ Licenciado / Graduado / Arquitecto / Ingeniero
- ☐ Diplomado universitario
- ☐ Ciclo superior de F. P.
- ☐ Bachiller
- ☐ Educación primaria
- ☐ Otros (señalar)



28) ¿En qué Comunidad Autónoma obtuvo usted la titulación que le permitió opositar al Cuerpo al que accedió?

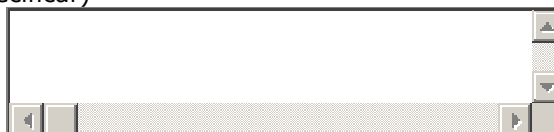


29) ¿Tenía Vd. experiencia laboral previa al proceso de selección?

- ☐ No
- ☐ Sí

29.1) Si tenía Vd. experiencia especifique cuál

- ☐ Directivo en el Sector Público
- ☐ Directivo en el Sector Privado
- ☐ Técnico o cuadro medio en el Sector Público
- ☐ Técnico o cuadro medio en el Sector Privado
- ☐ Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Público
- ☐ Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Privado
- ☐ Empresario / Autónomo sin asalariados
- ☐ Empresario / Autónomo con asalariados
- ☐ Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)
- ☐ Obrero cualificado
- ☐ Obrero no cualificado
- ☐ Otros (especificar)



30) Antes de pasar el proceso selectivo, ¿había realizado actividades profesionales similares a las que demandaba el puesto de trabajo que ocupó?

- ☐ Sí
☐ No

30.1) Si ha contestado Sí, durante cuánto tiempo

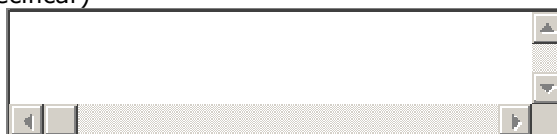
31) Profesión de la madre en activo

- ☐ Directivo en el Sector Público
☐ Directivo en el Sector Privado
☐ Técnico o cuadro medio en el Sector Público
☐ Técnico o cuadro medio en el Sector Privado
☐ Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Público
☐ Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Privado
☐ Empresario / Autónomo sin asalariados
☐ Empresario / Autónomo con asalariados
☐ Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)
☐ Obrero cualificado
☐ Obrero no cualificado
☐ Trabajo en el hogar familiar sin remuneración
☐ Otros (especificar)

32) Profesión del padre en activo

- ☐ Directivo en el Sector Público
☐ Directivo en el Sector Privado
☐ Técnico o cuadro medio en el Sector Público
☐ Técnico o cuadro medio en el Sector Privado
☐ Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Público
☐ Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Privado
☐ Empresario / Autónomo sin asalariados
☐ Empresario / Autónomo con asalariados
☐ Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)
☐ Obrero cualificado
☐ Obrero no cualificado

- ☐ Trabajo en el hogar familiar sin remuneración
- ☐ Otros (especificar)



33) ¿Accedió usted al proceso selectivo por el cupo de discapacidad?

- ☐ Sí
- ☐ No